

Digitized by the Internet Archive
in 2022 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761114677966>

CAI
CS
-ASE
CD

1

9

9

1



Public Service Commission
of Canada

Commission de la fonction publique
du Canada

**A summary of this report is available in
Braille, large print and on audio cassette.**

© Minister of Supply and Services Canada 1992
Cat. No. Sc 1-1991
ISBN 0-662-58956-4

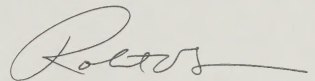
The Honourable Robert de Cotret, P.C.
Secretary of State of Canada
House of Commons
Ottawa

Dear Minister,

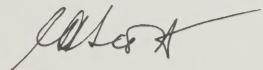
We have the honour of asking you to transmit for tabling in Parliament the report of the Public Service Commission of Canada for 1991.

It is submitted to Parliament in accordance with section 47 of the *Public Service Employment Act* (Chapter P-33, *Revised Statutes of Canada*, 1985).

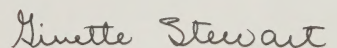
Yours Sincerely,



Robert Giroux
Chairman



Gilbert Scott
Commissioner



Ginette Stewart
Commissioner

1

9

9

1

TABLE OF CONTENTS

TABLE OF CONTENTS

Highlights	6
The Commission at a Glance	8
A Strategic Journey	11
<hr/>	
1991 In Review	15
Recruitment	15
Delegated Staffing	16
Management Category	17
Employment Equity	20
Workforce Adjustment	22
Integrated Staffing System Project	24
Checks and Balances	25
Training	28
Political Neutrality	30
International Programs	30
<hr/>	
Trends and Issues	33
Aging and Plateauing: Revisiting the Question	33
Recruitment	34
Indeterminate, Term and Acting Appointments	36
Employment Equity	36
Official Languages Communities in the Public Service	37
<hr/>	
Reaffirming Merit	43
<hr/>	
Appendix—Report on the Activities Under Sections 6(1), 6(4) and 41 of the <i>Act</i>	47
<hr/>	
Glossary	53
<hr/>	
Offices of the Commission	59
<hr/>	



HIGHLIGHTS

Population

- As of 31 December 1991, there were 217 818 employees working for the Public Service under the *Public Service Employment Act*, a decrease of 510 from 218 328 in 1990.
- As of 31 December 1991, women made up 45.2% of the Public Service compared to 44.4% in 1990.

Recruitment

- In 1991, the Management Trainee Program recruited 122 candidates; 97 from university campuses across Canada; 25 from within the Public Service.
- Decrease in the number of appointments to the Public Service (10 303 in 1991, compared to 11 609 in 1990).
- Appointments of recent university graduates to officer-level positions accounted for 12.4% of all appointments to the Public Service.

Appointments

- Decrease of 8 899 in the total number of appointments to and within the Public Service (99 510 in 1991, compared to 108 409 in 1990).
- Decrease of 7 583 in the number of appointments within the Public Service (89 018 in 1991, compared to 96 601 in 1990).
- Decrease in the number of acting appointments (18 528 in 1991, compared to 22 204 in 1990).
- Decrease of 3 500 in the number of promotions (23 668 in 1991, compared to 27 168 in 1990).

Workforce Adjustment

- Of the 26 658 indeterminate employees affected during the 5-year Workforce Adjustment Program (May 1985 - March 1991), 25 223 cases have been resolved; as of 31 December 1991, 247 employees still required Commission assistance; 1 277 have been laid off, 1 188 of whom are no longer entitled to priority consideration.

Management Category

- As of 31 December 1991, there were 4 313 employees in the Management Category, a decrease of 462 from the 1990 population of 4 775.
- Although the number of women in the category decreased from 730 in 1990 to 696 in 1991, their representation increased from 15.3% to 16.1%.

Appeals and Investigations

- Decrease of 1 986 in the number of appealable selection processes (8 031 in 1991, compared to 10 017 in 1990).
- Increase of 2.9% in appeals which were allowed (16.2% in 1991, compared to 13.3% in 1990).
- Increase of 174 in the number of complaints received (2 331 in 1991, compared to 2 157 in 1990).
- Increase of 267 in the number of requests for the Commission's opinion as to whether an employee's opportunity for advancement has been prejudicially affected by an appointment without competition (1 099 in 1991, compared to 832 in 1990).

Designated Groups

- Of the 122 candidates recruited by the Management Trainee Program, 62 were women, 17 were members of visible minority groups, 5 were aboriginal people and 5 were persons with disabilities.
- The Commission is developing a Diversity Training Strategy to provide public service managers and employees the skills to manage and work within a diverse workforce.

Training

- Decrease of 782 in the number of participants in Commission staff training courses (13 061 in 1991, compared to 13 843 in 1990).
- Increase of 94 in the number of participants on full-time continuous language courses (1 812 in 1991, compared to 1 718 in 1990).
- Training and Development Canada signed a Memorandum of Agreement with the Government Telecommunications Agency and the Canadian Centre for Management Development to create a Public Service Learning and Communications Network to make training and information more accessible throughout the government.

THE COMMISSION AT A GLANCE

The jurisdictional powers of the Public Service Commission rest with three commissioners, one of whom is the Chairman and Chief Executive Officer. Appointed by the Governor in Council for a ten-year term, the commissioners have the status of deputy head. Together, they set overall policy in accordance with the *Public Service Employment Act*.

Staffing Programs Branch

The Staffing Programs Branch establishes service-wide regulations, and staffing policies and programs giving effect to the *Public Service Employment Act*. The Branch recruits and refers candidates from outside the Public Service. This includes the management and coordination of post-secondary recruitment programs. It performs those staffing actions not delegated by the Commission to departments and monitors Public Service staffing activities and issues. It establishes selection standards for determining qualifications, including those for language, and develops assessment instruments for the evaluation of a variety of skills and abilities for most of the occupational groups. The Branch is responsible for a number of programs and services delegated to the Commission by the Treasury Board. Among these are workforce adjustment, employment equity programs and labour market and human resource analysis.

Audit and Review Branch

The Audit and Review Branch reviews departmental and PSC staffing practices and procedures in order to determine that appointments conform with the *Public Service Employment Act* and *Regulations* and Public Service Commission policy. It also reviews the manner in which departments and federal organizations administer selected aspects of their personnel services for which Treasury Board has policy responsibility. This latter activity is governed by an agreement between Treasury Board Secretariat and the Public Service Commission. The Branch also performs internal audit and program evaluation functions for the Commission.

Appeals and Investigations Branch

The Appeals and Investigations Branch establishes independent boards to hear appeals by public servants against alleged breaches of the *Public Service Employment Act* and *Regulations* in such matters as appointment, promotion, demotion and release. Decisions of appeal boards are final and binding on the parties and on the Commission, and can be set aside only by the Federal Court of Appeal. The Branch is responsible for investigating and issuing opinions on behalf of the Commission as to whether an employee's opportunity for advancement has been prejudicially affected by an appointment without competition. A positive opinion gives the employee the right to appeal such appointments. The Branch is also responsible for the investigation of complaints of irregularities in the staffing process that are not subject to appeal, for the investigation of complaints of harassment in the workplace, and for conciliating settlements where complaints are upheld. Training, advice and assistance are provided to departments, unions and other interested individuals.

Corporate Management Branch

This Branch provides services in support of the Commission and its programs. This includes financial, administrative and information systems and services; corporate management and strategic planning; coordination of Commission official languages responsibilities; administering a number of provisions of the *Public Service Employment Act*; and assisting with parliamentary, union, international and other external relations.

Training Programs Branch

The Training Programs Branch provides training and related support and consulting services to federal departments and agencies to help them meet the job-related training and development needs of their employees. Training is given in the National Capital Region and seven other regions across Canada. In addition to language training courses, Language Training Canada provides evaluation services to determine candidates' aptitudes and eligibility for language training, and develops and produces language training courses and programs to meet general and specific operational needs. Training and Development Canada designs, develops and delivers middle management, supervisory and professional skills training.

Human Resources Management Branch

The Human Resources Management Branch is responsible for developing policies and guidelines and for ensuring that the corporate management team possesses the strategies, structures and mechanisms required to manage its human resources. The Branch provides consultation and support services to Commission managers and employees in such areas as classification of positions, staffing, career and professional development, staff relations, and language training and development. The Branch provides compensation and benefits services to all employees of the Commission, as well as confidential employee assistance and counselling. It also provides advice and assistance to managers in the application of various policies and provisions governing the management of human resources and is responsible for planning, managing and monitoring such departmental activities as employment equity and official languages.

Executive Programs Branch

The Executive Programs Branch is responsible for the recruitment, selection, assessment and career counselling of the Executive Group. It also manages Treasury Board career development programs for executives and employees in the feeder levels. Among these are the Career Assignment Program, Women's Career Counselling and Referral Bureau, Interchange Canada Program, International Assignment and Exchange Programs and the Business/Government Executive Exchange. Prior to 1 July 1991, the Executive Programs Branch was part of the Staffing Programs Branch and was referred to as Management Category Programs.

Communications Branch

This Branch manages the Commission's communications function in accordance with the Government Communications Policy by providing research and analysis, planning, advice and project management services to the Chairman, Commissioners and Commission managers. It is the focal point for the Commission's external communications, particularly with regard to recruitment advertising, issues management, media and public relations and the production of tools such as publications, audio-visuals and exhibits.

Regional Offices

The Commission's seven regional offices are collectively responsible for delivering programs and services to federal departments and employees as well as to members of the public across Canada. The Regional Directors are responsible for adapting the Commission's programs and services to the particular needs of its publics in each region.

A STRATEGIC JOURNEY

A STRATEGIC JOURNEY

The Public Service Commission's *Annual Report 1991* has a new look -- in some ways, a break with tradition. The 1991 version is published in two volumes: the first contains the report itself; the second, the customary series of statistical tables on the workforce, appointments, recourse and training. Thus, the two main components found in previous annual reports are here clearly distinguished. In addition, the text itself, while appreciably shorter, is presented to highlight certain themes of particular interest to the Commission and the federal Public Service as a whole. The new format, rather than based solely on aesthetic considerations, reflects the journey undertaken by the Commission -- a journey which will continue throughout the year.

As brief background, two main events launched the Commission's journey in 1991. In December 1990, the government announced its policy of Public Service renewal and reaffirmed the Commission's *raison d'être*. In so doing, it made a commitment to maintain the Commission as an independent parliamentary agent with a mandate to protect and apply the merit principle within the Public Service in recruitment and promotions. The Commission also acquired new leadership in the fall of 1990, with the appointment of a new Chairman and one new Commissioner. As a result, it embarked on a three-part journey, looking at the past, the present and the future. While avoiding a fixed or

exhaustive chronology, this annual report highlights the milestones of the road already travelled.

The Year Past

While the Commission examined its role and related performance, it continued to fulfill its responsibilities through ongoing efforts to improve its programs and services. These efforts made it possible for the Commission to carry out the tasks and initiatives described in the next chapter, *1991 In Review*. The following examples are indicative of the Commission's achievements over the past year.

In the area of recruitment, 1991 was the first full year of the new Management Trainee Program, including implementation of its internal component which provides access to federal public servants. A total of 122 candidates were selected to participate in the program. Under the Post-Secondary Recruitment Program, the Commission combined its recruitment efforts with those of departments with delegated authority to recruit outside the Public Service. Starting in April 1992, the Commission assumed responsibility for the recruitment and referral of members of the Administrative Support and Operational categories. Finally, the Commission and the departments were joint sponsors of a series of monthly seminars designed to develop the professional skills of staffing specialists.

Three events should be noted in connection with the Management Category: the introduction of a placement service to assist senior managers affected by the government's decision to reduce their numbers by 475 (or 10% of the category) by 1993; the development of an enhanced selection process for the entry level of this category; and the formal implementation, on a cost-recovery basis, of a career counselling and planning service for members of the category.

In the area of employment equity, the Commission pursued, at a number of levels, its strategy of making all partners aware of the importance of developing and managing a diverse workforce, through the use of specialized studies, a generic training framework and more precisely targeted marketing initiatives.

In addition, 1991 saw the introduction of a large-scale project to renew the operating and information systems supporting the Commission's staffing programs. The four-year project is designed to provide the Commission with state-of-the-art technology, and, in so doing, to facilitate the sharing of data and information among all parties in the area of human resource management.

With regard to audit and review, the Commission modified its system for monitoring the implementation of departmental plans on corrective measures. It can now redouble its efforts in this area and provide the assistance required by departments experiencing difficulties in remedying

shortcomings identified during formal audits. As for appeals and investigations, productivity in both sectors increased steadily in 1991.

At Language Training Canada, undoubtedly one of the highlights of 1991 was the allocation of almost all teaching operations resources in the National Capital Region to continuous courses, for training related to bilingual positions. At Training and Development Canada, considerable efforts were made to ensure that courses reflected the new values emanating from the current renewal of the Public Service.

Finally, the chapter deals with the growing importance and value the Commission accords international exchanges, and with the June 1991 decision by the Supreme Court of Canada regarding the political activities of public servants. It should be noted that this decision in no way challenges the principle of the neutrality of the Public Service.

The chapter *Trends and Issues* marks the transition from the past to the present. It reviews the question of the aging and plateauing of the workforce, mainly by examining three key indicators: the separation rate, the promotion rate and the average number of years at the same group and level or in the same position. It then presents a portrait of recruitment since 1987, more specifically over a two-year period from September 1988 to August 1990, with the resulting profile of the new recruits, including where they came from. The chapter then examines the number of indeterminate and term appointments, as well as acting appointments. Of interest in this year's annual report is the inclusion for the first time of data on acting appointments. Two other issues also deserve mention here: the inclusion of a brief overview of employment equity, and a number of facts too often overlooked relating to official languages.

Back to Basics

In light of its mandate and its new working environment, the Commission conducted an in-depth review of its role and priorities in the spring of 1991. This process led to a mission statement and a set of objectives and basic values. Together, they realistically represent the most appropriate way for the Commission to satisfy the requirements of the act that governs it, the demands of the government and the departments and agencies that make up its clientele, and, finally, the needs of Canadians.

Because the various components of the mission statement embody all the basic principles that guide our actions, we feel it is essential to reproduce it in its entirety.

Our mandate

as conferred by Parliament and set out in the *Public Service Employment Act*, can be summarized as follows:

The Public Service Commission of Canada is the parliamentary agency responsible for the appointment of qualified persons to and within the Public Service, and for delivering training and development programs.

Our mission

encompasses all that we do, which includes the concepts of service, competence, neutrality and equity; in short, the full application of the merit principle:

To ensure that the people of Canada are served by a highly competent Public Service that is nonpartisan and representative of Canadian society.

Our objectives

are designed to support the realization of our mission in all our programs and activities:

-
- *recruit and promote on the basis of merit;*
 - *ensure fairness, equity and transparency in staffing;*
 - *provide impartial recourse and review;*
 - *deliver responsive and effective training and development;*
 - *exercise leadership and integrity in human resource management;*
 - *act as a cohesive and effective organization.*
-

Our values

represent our commitment to certain principles that must always govern the way we conduct ourselves as public servants:

-
- **INTEGRITY** in our actions;
 - **QUALITY** in our activities;
 - **SERVICE** to our clients;
 - **RESPECT** for our clients and co-workers.
-

Looking Ahead

The Commission continued its journey and, in the fall of 1991, following validation of its mission statement by its staff, defined its strategic direction for the next five years, highlighting the areas in which it will concentrate its efforts to support fully its mission. This strategic direction has four components:

-
- *recruitment, promotions and Executive Group;*
 - *excellence in training;*
 - *pro-active protection of merit; and*
 - *leadership role in the Public Service workforce.*
-

The tactics outlined below illustrate these four components of the strategic direction.

The Commission will:

- adopt a targeted approach for both general recruitment and special recruitment programs;
- revise its approach to the delegation of staffing authority to departments, by emphasizing its values and principles, so that managers can share ownership of the merit principle;
- clearly set out its expectations when delegating authority, and explain the consequences of not meeting those expectations;
- provide language training to support the merit principle in the staffing process;
- use training to influence the attitudes, culture and quality of the Public Service;
- encourage the evolving role of appeals and investigations, and of audit and review, to that of educator and provider of assistance to departments and employees; and
- assume, within its mandate, a leadership role in areas such as political neutrality and a diversified workforce.

The Commission's mission statement and strategic direction both focus on merit. By devoting an entire chapter to the merit principle, the Commission is thus reconfirming its commitment to this principle, which includes taking appropriate action, in conjunction with its partners in the field of human resources, to ensure

that it is fully respected. One such measure is the review of delegation, currently underway. This review will focus on accountability and values. In short, the chapter *Reaffirming Merit* states the Commission's position on this issue.

In looking ahead, we cannot and should not ignore the proposed *Public Service Reform Act* (Bill C-26). Consequently, the Commission must continue preparations to implement the proposed legislative changes.

Whether or not the existing *Act* is amended, the Commission will continue to meet the challenges before it, and to make the changes and improvements set out in the four components of its strategic direction. This should allow the Public Service as a whole to attract and retain high-quality employees, operate in a more streamlined and effective manner and, most important, provide Canadians with the best possible service.

1991 IN REVIEW

In 1991, the Commission worked to enhance its program delivery. Within the context of fiscal restraint and public service renewal, the Commission conducted a review of its policies and programs and, where necessary, adjusted them in keeping with the principles of delegation and quality service. The following pages highlight some of the Commission's achievements over the course of the past year.

Recruitment

The effectiveness of the future Public Service will be determined in large part by the quality of the applicants it attracts. As the central agency responsible for recruitment, the Commission seeks to have a creative, flexible, aggressive and systematic approach to recruitment.

In 1991, the Commission implemented new recruitment mechanisms and refined existing ones to ensure that the Public Service is seen as a first-rate employer, recruiting highly qualified people representative of Canadian society. The following examples illustrate the Commission's efforts to target, attract and retain the right people.

Management Trainee Program

The Management Trainee Program was launched in late 1990 as an external recruitment initiative to enrich the Public Service. The program, aimed at Master's graduates on university campuses across

Canada, attracted 1 291 applicants. As a result of the subsequent selection process, 97 candidates were appointed, including 45 women, 14 members of visible minority groups, 3 aboriginal people and 5 persons with disabilities.

In January 1991, an internal component was developed and implemented to provide public service employees access to this developmental program. Following a pre-screening by departments, 103 applicants were interviewed. The selection process, which used the same assessment techniques as the external campaign, resulted in 25 applicants being selected from 14 departments. Of these, 17 were women, 3 were members of visible minority groups and 2 were aboriginal people.

In the first year of the program's operation, 122 individuals with demonstrated management potential were accepted and are now working in 33 departments and agencies.

Post-Secondary Recruitment Program

In 1991, the Post-Secondary Recruitment (PSR) Program introduced a new, more contemporary annual university recruitment campaign. A new slogan, *With Your Future in Mind*, was the basis of an improved marketing strategy emphasizing the benefits and challenges of a public service career for highly-qualified university graduates.

As a result, approximately 7 500 people applied for 275 job opportunities for positions such as auditors, computer systems analysts, economists, financial officers, personnel officers and senate committee officers.

To communicate a consistent message to the university market, the Commission encouraged co-operation among departments with delegated external recruitment authority to maximize their recruitment efforts. Consequently, representatives of these departments and co-ordinators of post-secondary recruitment and employment equity programs participated jointly in career days organized by student associations.

For persons with disabilities, the PSR information kit, the Entry-Level Officer Selection Test (ELOST) and the ELOST brochure were made available on diskette for printing in Braille or large print, or for use with a voice synthesizer. In addition, as a pilot project, advertising leaflets were placed on the public transit buses accessible to persons with disabilities in the National Capital Region.

Accelerated Economist Training Program

The Accelerated Economist Training Program, designed to recruit Master's graduates in Economics or Public Administration, completed its fourth successful campaign. The program, which offers its participants on-the-job training in departments or agencies with economic and public

policy responsibilities, hired eight talented individuals in the spring of 1991. They joined the seven other participants who are in their second year of the two-year program.

Co-operative Education Program (CO-OP)

Students enrolled in the CO-OP program alternate work and study terms every four months, reinforcing their classroom learning through practical field experience.

CO-OP students represent an excellent pool of potential new recruits. In 1991, 4 892 students had the opportunity to acquire practical work experience in the federal Public Service. To explore better ways of recruiting young post-secondary graduates, the Commission undertook a major review of CO-OP and will implement an improved program in 1992.

Administrative Support and Operational Recruitment

In 1991, the Commission decided to assume responsibility for the recruitment and referral of the Administrative Support and Operational categories, previously delegated to the Canada Employment and Immigration Commission (CEIC) in 1967.

To support this decision, the Public Service Commission developed an implementation plan, established service standards and a communications network, and designed a strategy to accommodate the increased workload. In addition, pilot projects were undertaken in Calgary and Edmonton.

As of 1 April 1992, the Commission assumed responsibility for the recruitment and referral of the Administrative Support Category in locations where it has offices, as well as for the Operational Category in the National Capital Region and the

Yukon territory. In consultation with CEIC and departments, the Commission is developing a long-term strategy to provide services for both categories across Canada.

Delegated Staffing

The Commission has, over time, delegated to deputy heads the authority to make appointments within the Public Service. This delegation is governed by Instruments of Delegation issued to departments when the authority is granted.

In 1991, new Instruments of Delegation were established for Multiculturalism and Citizenship, and for the Office of the Coordinator, Status of Women. The Instruments of Delegation for three other departments -- Fisheries and Oceans, Supply and Services, and Transport Canada -- were revised to include the authority to make appointments (promotions) without competition pursuant to the *Public Service Employment Act* when such promotions are made under specific career progression programs. In addition, Transport Canada's Instrument of Delegation was revised to provide external recruitment authority for appointments to Aircraft Maintenance positions.

In June 1991, the authority to appoint to senior positions in the Scientific and Professional, Administrative and Foreign Service, and Technical categories was granted to all departments already holding delegated staffing authority.

The Commission believes that effective delegation of authority entails providing ample support to departments and managers. The numerous consultative meetings and educational ventures organized by the Commission reflect its commitment to consultation and collaboration with clients.

In 1991, the Commission, along with departmental chiefs of staffing, co-sponsored the *Perspectives in Staffing* series of monthly professional development seminars. Over 1 000 participants attended the first series of seminars which focused on developing staffing competence through discussions on staffing issues, trends and concerns. The success of this initiative led to a second series of seminars, with the chiefs of staffing assuming a greater sponsorship and administrative role.

The Commission also developed a three-day Assessment Methods Workshop to provide line managers and supervisors with a basic understanding of assessment techniques and to give practical advice on developing and using these techniques. This workshop, based on a course originally designed by Employment and Immigration Canada, was given to 1 200 individuals from 59 departments.

The Human Resources Consultant Simulation, made available in April 1991 for use in selecting entry-level human resource consultants, was designed by the Commission and departmental representatives. This simulation assesses the skills and personal qualities necessary to be an effective human resources consultant. It concentrates on consulting skills such as service orientation, initiative, analysis and judgment, and interpersonal relations as opposed to specific knowledge of human resource management.

In addition to day-to-day consultations on operational matters, the Commission conducts regular formal meetings with departmental staffing representatives to share information, or to seek their input on the formulation of staffing policy and its general application. In 1991, 12 formal consultative meetings were held (including a special two-day

workshop to help prepare for possible changes associated with public service reform legislation); in addition, a three-day annual developmental workshop for the staffing community was sponsored in co-operation with departmental chiefs of staffing.

Management Category

During 1991, a number of events significantly affected the population of the Management Category and the Commission's programs and services for senior managers. The number of layers of senior managers in departments was reduced so that senior reporting relationships below the deputy minister would not exceed three. As announced in the February 1991 federal budget, the category will be reduced by 10% (or 475 senior managers) by 1993. Additionally, effective January 1992, the SM group was integrated with the EX-1 level and the Management Category was renamed the Executive Group.

Initiatives

Priority Placement Services

A major initiative of the Executive Programs -- the Priority Placement Services -- responded to the federal budget reduction of the Management Category. Priority Placement Services were established to assist departments in meeting their downsizing targets for 1993 and to assist members of the category who have statutory or administrative priority rights to find alternate employment opportunities. A variety of services are offered to affected managers: assessment of their skills and experience vis-à-vis the current job market; referral to the Commission's Diagnostic and Career Counselling Service; advice on job search options and strategies; assistance in preparing resumé and in improving their networking and interview skills; active marketing to

hiring managers and departments; and referral and follow-up coaching and feedback for particular job openings.

As of 31 December 1991, 342 members of the Management Category had been referred by their departments to the Priority Placement Services: 158 (46%) employees had been placed. Of the 342 employees referred, over half (65%) were at the SM level; 17% were women; 1% were aboriginal peoples; 1% were persons with disabilities; 1% were members of visible minority groups.

Enhanced Selection Approach

To promote increased objectivity in Management Category staffing and to address the need for more sophisticated and varied assessment techniques, the Commission has developed an enhanced approach to selection for entry to the category. More attention will be given to ensuring that the position selection profile places appropriate emphasis on management skills and abilities as well as technical qualifications. The manager and the resourcing officer will use the Profile of Public Service Leaders and Managers to help identify the explicit management skills and abilities that should be incorporated into the selection profile.

An Assessment Centre for Executive Appointment has been specifically designed to assist managers in assessing important aspects of the Profile of Public Service Leaders and Managers, and will be an integral part of every assessment strategy for all entry-level positions. This one-day assessment centre, consisting of a series of simulation exercises, will open in May 1992.

Appointment-to-Level

The Public Service 2000 Task Force for the Management Category recommended an appointment-to-level system for the Management Category. Although initially recommended for all management levels, it was later determined that it first be adopted for the two most senior levels which make up the Assistant Deputy Minister (ADM) community. Following consultation with deputy heads in 1991, the Commission developed an appointment-to-level model. Under the ADM level system, the first step in staffing ADM vacancies will involve carefully planned redeployments or transfers of individuals already at the EX-4 or EX-5 level. Where no suitable candidates are identified, the next step would be a full competitive process involving service-wide promotion criteria which will be applied to all promotions to the ADM level. The appointment-to-level approach will be implemented in the spring of 1992.

Diagnostic and Career Counselling Service

In 1990, the Commission established a pilot project, the Diagnostic and Career Counselling Service (DACCS), to offer career-related services to members of the Management Category. In 1991, DACCS became an ongoing operation, operating on a cost-recovery basis; 225 executives used the service. A majority (65%) chose to complete the diagnostic tools available and to receive feedback from a psychologist. The tools assist executives to gain a better understanding of their strengths, weaknesses, personal characteristics and interests. In many cases, clients also met with a counsellor, a peer with extensive executive experience in the Public Service, to discuss

specific career-related issues. Clients have rated the service and its components highly.

Development and Exchange Programs

Throughout 1991, departments continued to rely on development and exchange programs such as the Commission's Business/Government Executive Exchange Program, Interchange Canada Program, Career Assignment Program and the Women's Career Counselling and Referral Bureau to provide career opportunities for their Management Category population and feeder-level populations.

Since the Business/Government Executive Exchange Program began in 1987, 71 exchanges have been arranged: 48 from business to government; 23 from government to business. Of these, 28 were still continuing as of 31 December 1991: 19 from business to government; 9 from government to business. A total of 43 assignments have been completed to date.

As of 31 December 1991, 284 Interchange Canada assignments were in effect, a decrease of 6% over 1990. Of these assignments, 145 were participants from outside the Public Service and 139 were for federal public servants. The total number of applicants and of requests from organizations to fill an assignment decreased from 370 in 1990 to 332 in 1991.

In 1991, 39 new participants, including 19 women, entered the Career Assignment Program (CAP), which provides services through the National Capital Region and the Alberta Regional Office in Edmonton. This brought the total number of active participants at year-end to 196,

including 105 women. Of the 47 participants who left the program in 1991, 7 obtained Senior Management (SM) level appointments.

Since 1983, when the Women's Career Counselling and Referral Bureau was established to help increase the number of women in the executive ranks of the Public Service, steady progress has been made. From 1983 to 1991, the representation of women executives has increased from 5.9% to 16.1%.

As a special initiative, and in support of other target groups, the Bureau has made concentrated efforts to contact women who are doubly disadvantaged and in non-traditional occupations.

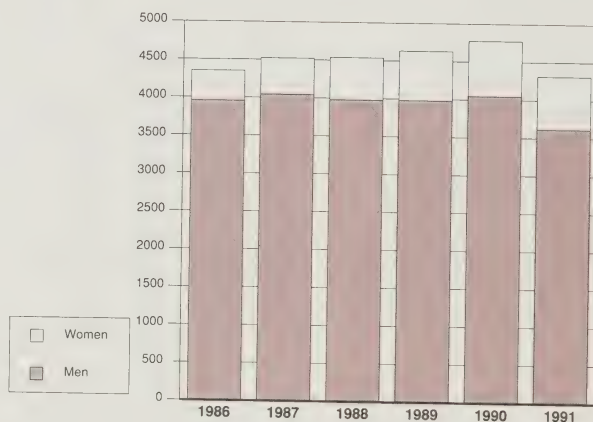
Population Profile

At the end of 1991, there were 4 313 employees in the Management Category, a decrease of 9.7% over the 1990 population of 4 775. There were 696 women in the category (730 in 1990), representing 16.1% of all members, an increase of 0.8% over 1990.

The number of aboriginal peoples in the Management Category remained stable in 1991 at 45. The number of persons with disabilities decreased from 91 in 1990 to 85 in 1991, as did the number of members of visible minority groups, from 100 to 87. However, due to the overall reduction in the population of the category, the representation of



Population of the Management Category by Sex



Departures from the Management Category



aboriginal peoples increased from 0.9% in 1990 to 1.0% in 1991; persons with disabilities increased from 1.9% to 2.0%. The representation of members of visible minority groups decreased from 2.1% in 1990 to 2.0% in 1991.

The number of Francophones in the category decreased from 1 086 in 1990 to 1 000 in 1991, although due once again to an overall reduction in the population of the category, their representation rose from 22.7% in 1990 to 23.2% in 1991.

Appointments

In 1991, 1 152 appointments were made to and within the Management Category. Of those appointed, 205 were new entrants to the category, with 168 (81.9%) coming from within the federal Public Service and 37 (18.1%) from outside. Deployments -- internal appointments without change to the employee's classification -- accounted for 56.6% of the 947 appointments made within the category.

Intradepartmental movement remained relatively stable. Excluding the 37 appointments of persons from outside the Public Service, 88.6% of all appointments were intradepartmental. Interdepartmental mobility is higher in the case of deployments (13.8%) than promotions (8.0%).

Departures

In 1991, there were 589 departures -- 543 men and 46 women -- from the Management Category. Most departures were due either to retirement (29.2%) or resignation (47.5%). The departure rate increased from 5.1 per 100 employees in 1990 to 12.3 in 1991.

Employment Equity

To support the government's employment equity objectives, the Commission has undertaken a number of marketing and dissemination initiatives. For example, a multi-faceted national recruitment advertising campaign was developed and implemented to attract well-qualified persons with disabilities to the Public Service. Campaign features included advertising in magazines specifically targeted to persons with disabilities; direct mailings to 350 universities and rehabilitation organizations concerning Post-Secondary Recruitment and the Management Trainee Program; use of alternate media such as VoicePrint and DISC (Disability Information Service of Canada); and the distribution of mini-advertisement posters on parallel transit systems used by persons with disabilities.

The Commission has developed promotional products such as recruitment and pre-recruitment tools featuring women in non-traditional occupations, aboriginal peoples and persons with disabilities. During 1991, 127 000 posters, calendars and bookmarks were distributed to high schools, colleges and universities, career fairs, conferences and other similar events.

As reported in the 1990 Annual Report, the Commission is developing a Diversity Training Strategy which will provide public service managers and employees the skills to manage and work within a diverse workforce -- to accommodate differences, to treat all employees with respect and fairness, and to lead by example. As part of the first phase of the Diversity Training Strategy, two studies were completed in 1991. The first, the state-of-the-art review, analyzed and profiled 104 existing training courses

across North America to determine their suitability for the Canadian public service environment. The second, the needs assessment and analysis, confirmed that diversity training is needed and that every level of management has similar training needs. To respond to this need, the Commission is currently exploring various diversity training tools.

Further, to assist its regional co-ordinators to identify and select the specialized training required in the equity field, the Commission developed a Generic Training Framework. Other departments have subsequently adapted the framework for use by their co-ordinators.

In 1991, numerous information and training sessions were offered to representatives from various employment equity community associations such as the Council of Black Organizations, the Canadian National Institute for the Blind, the Vocational Rehabilitation Centre and the Native Employment Services of Alberta.

During 1991, the Commission continued to sponsor various workshops and cross-cultural awareness sessions, and to provide advice and guidance to departments on issues concerning members of designated groups. Additionally, the Commission was invited to address the South African Conference on Affirmative Action in Shaping a New South Africa, the Institute of International Research, the Ottawa Black Committee, the Federal-Provincial Human Resource and Development Conference, the Regina RCMP Training Academy, the Montreal Union United Church and the Toronto Visible Minority Community.

Women

At the end of 1991, there were 98 582 women in the Public Service, constituting 45.2% of the public service workforce, an increase in representation of 0.8% from 1990.

There were 696 women in the Management Category, representing 16.1% of all members, an increase of 0.8% since 1990.

The representation of women in officer categories was 34.7% in 1991, an increase of 1.6% from 1990. Of appointments to the officer categories from outside the Public Service, 39.7% were women. Of appointments to officer categories from within the Public Service, 44.2% were women. They represented 44.9% of all promotions and 41.1% of transfers in these categories. In 1991, as in 1990, 43.8% of the people recruited to officer-level positions from universities were women. Their representation in the Administrative and Foreign Service Category increased by 1.7% in 1991 to 45.7%.

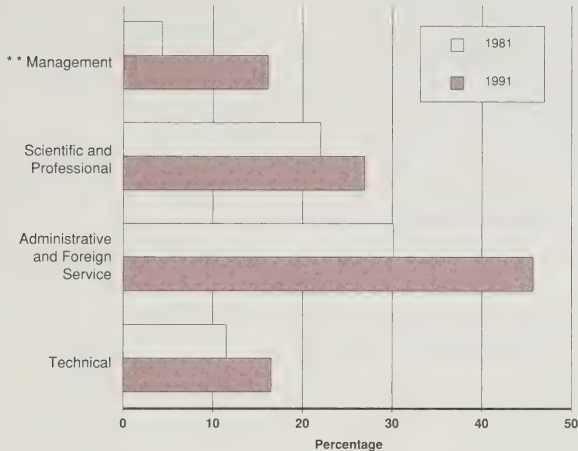
At the end of 1991, women comprised 83.5% of the Administrative Support Category.

Special Measure Programs

ACCESS Program

The ACCESS Program provides on-the-job training for persons with disabilities who require additional work experience to compete equitably for positions in the Public Service. Of the 138 new participants who entered the program in 1991, 58 were at the officer level. Of the new participants, 42% were women. Of the new participants, 26.1% were appointed to indeterminate positions. Since its inception in 1983, 1 374 persons have participated in the program. Of the 1 194 who have completed the program, 851 (71.3%) have remained in the Public Service.

Representation of Women by Officer Category*



* . Post Office is not included.

** In 1981, referred to as the Senior Executive Category.

Visible Minority Employment Program

The Visible Minority Employment Program provides incentives to departments to recruit members of visible minority groups from outside the Public Service. On-the-job training opportunities are also available to applicants who do not meet the requirements of specific positions. In 1991, 126 persons (52.4% women) were appointed to the Public Service under this program. Of the 563 participants since its inception in 1986, 439 persons have completed the program. Of these, 301 were appointed to indeterminate positions, 83.4% at officer levels.

Northern Careers Program

The Northern Careers Program is responsible for increasing the representation of aboriginal peoples in federal government departments and agencies in the Yukon and Northwest Territories. The program combines a variety of on-the-job and formal training opportunities in federal departments. In 1991, 59 aboriginal peoples, of whom 28 were women, participated in the program, with 59 completing their assignments. Since 1983, 432 persons have participated in the Northern Careers Program.

National Indigenous Development Program

The National Indigenous Development Program provides aboriginal peoples with training and career development opportunities in federal departments. In 1991, 192 persons entered the program -- 107 were women -- with 29 departments participating. A total of 153 persons completed the program during the year, for an eight-year total of 687.

OPTION: The Non-Traditional Occupations Program for Women

OPTION offers resource incentives for on-the-job training, work experience and career development opportunities, and is aimed at increasing the number of women at all levels in non-traditional occupations in the federal Public Service. As defined by Treasury Board Secretariat, a non-traditional occupation is one in which the current representation of women within the Public Service is not more than 30%, and the availability of women in these particular areas of the labour force is less than 30%.

In 1991, 38 non-traditional occupational groups and sub-groups were identified in the Public Service, including ships' officers, architecture and town planning, photography, lightkeepers and meteorology. During 1991, 98 women were appointed to non-traditional positions in 16 departments.

Workforce Adjustment

The success of the 5-year workforce reduction exercise (May 1985 - March 1991) demonstrates the commitment to effective human resource management in the federal Public Service. Of the 26 658 employees affected since the beginning of the program, only 1 277 (or 4.8%) were

laid off, 1 188 of whom are no longer entitled to priority consideration. As of 31 December 1991, only 247 of the affected employees still required Commission assistance to be placed.

Since the end of the 5-year program, an additional 8 784 employees have been identified as surplus to requirements and have been registered in the Commission's Priority Administration System.

On 15 December 1991, a new Workforce Adjustment Directive, issued by Treasury Board and approved by the National Joint Council, established the areas of responsibility of the various parties and the benefits for employees in workforce adjustment situations, including a policy of a guarantee of a reasonable job offer.



Workforce Adjustment and Occupational Category

Status on 31 December 1991 of indeterminate employees directly affected by the Workforce Adjustment Program announced in the May 1985 budget, by occupational category

	Management	Scientific and Professional
Employees identified by Department as affected	226	2 581
Less:		
Employees already placed by the home department	91	494
Employees who will be placed by the home department	5	25
Employees who have been/will be placed as a result of a privatized function or devolution	0	286
Employees not requiring assistance for reasons such as planning to retire, no further interest in Public Service employment, resignation or retirement	60	765
Employees placed by the Commission	51	774
Total	207	2 344
Employees requiring Commission assistance:	10	20
Not yet declared surplus	1	0
Surplus	7	15
Laid off	2	5
Priority entitlement expired	9	217

Table D continued

Administrative and Foreign Service	Technical	Administrative Support	Operational	Total
8 081	1 720	8 501	5 547	26 658
2 755	399	3 091	1 644	8 474
68	18	145	11	274
73	78	148	516	1 101
2 461	587	2 202	1 544	7 619
2 444	528	2 579	1 379	7 755
7 801	1 610	8 165	5 094	25 223
56	23	65	73	247
1	0	0	1	3
41	20	35	37	155
14	3	30	35	89
224	87	271	380	1 188



Priority Status Employees

Indeterminate employees entitled to priority status^a

Reasons	Number of employees		Total
	Available	Unavailable ^b	
Leave of absence — returnees/replacements	442	54	496
Ministerial staff	16	3	19
Lay-offs ^c			
• reorganization	212	64	276
• privatization	49	40	89
• decentralization	0	0	0
Surplus ^d			
• reorganization	4 564	1 340	5 904
• privatization	457	871	1 328
• decentralization	47	9	56
Unsuccessful language training	20	5	25
Reinstatement	245	13	258
Relocation of spouse	444	43	487
Total	6 496	2 442	8 938

^a The table shows the number of employees entitled to a staffing priority during 1991 regardless of the date on which the entitlement began. In 1991, 6 496 exercised their priority entitlement.

^b Entitled to, but not exercising, staffing priority.

^c Of the 365 persons laid off, 89 were privatized with a job offer and 58 of the remaining available employees asked to be laid off prior to their scheduled lay-off date.

^d In addition, 206 employees were declared surplus in 1991 and were laid off. They are included in the lay-off statistics.

Integrated Staffing System Project

In 1991, the Commission initiated a major renewal of its operational and information systems to support its central agency staffing responsibilities. This project, the Integrated Staffing System Project, which will extend to March 1995, aims to replace or upgrade more than 30 existing automated systems and introduce modern technology tools to better meet the daily operational requirements of Public Service Commission employees and the clients they serve.

In the development of new systems, early priorities include the integration of operational inventories for various groups such as external applicants and priority persons. Equal emphasis has been placed on the renewal of information systems to support the Commission's broader accountabilities to Parliament.

In addition to improving the actual systems, a second objective is to improve the Commission's ability to share quality and timely information both internally and with its many clients and partners in public service personnel management. To this end, the project aims to put into place

common integrated databases serving as wide a variety of information and data needs as possible.

Departmental Access to National Applicant Inventory System

In March 1991, the Commission launched a pilot project which provided three departments -- Transport Canada, Correctional Services of Canada and Statistics Canada -- with direct access to the Commission's National Applicant Inventory System (NAIS). This pilot will be used in the design, testing and refinement of electronic access for

client departments to many of the Commission's information systems. The dominant theme of this pilot project is paper reduction, benefiting both the client and the Commission.

Checks and Balances

Audit and Review

The Audit and Review Branch conducts both cyclical external audits of departmental staffing and service-wide thematic reviews of specific staffing practices or issues of current concern.

External Audits

Cyclical external audits assess the staffing system, its management and administrative controls, and how staffing activities are managed by individual departments and federal organizations to which the Commission has delegated its staffing authority. As well, they assess the manner in which departments and agencies administer selected aspects of their personnel services for which Treasury Board has policy responsibility.

In 1991, the Commission tabled 12 audit reports and 6 post-audit reports. The Commission found that the audited departments recruited fully qualified candidates, including members of both official language groups and members of the employment equity groups; effectively redeployed employees affected by workforce reductions; and offered career opportunities to their employees.

Some of the findings indicate that the selection processes departments use need to be better suited to each context; staffing trends and the quality of staffing activities need to be monitored; and conflict of interest procedures need to be more rigorously applied.

Corrective action plans and implementation schedules developed for these areas were proposed by the deputy head of each audited department and approved by the Public Service Commission.

Status of Previous Audits

The Commission has begun to devote more effort to the rigorous follow-up of audit findings and to ensure that departments receive assistance when necessary.

To this end, a follow-up system was initiated in 1991 to monitor the implementation of the departments' Corrective Measures Plans for audits published between 1 April 1987 and 31 March 1991. As a result, the Commission has been more easily able to offer timely assistance to departments and to report to the Chairman of the Public Service Commission on the progress of departments in the implementation of their corrective measures, and the results.

This systematic recording and review of implementation progress, difficulties and delays, and the relevant explanations, allow the Commission to identify the need for concerted efforts, post-audits, or intervention. Based on the follow-up data to date, the Commission has concluded that in most cases, corrective action has been taken or is underway.

Thematic Reviews

In response to the decentralized environment of the Public Service and the increasing emphasis on managerial accountability, the Commission re-oriented part of the audit function in 1991 towards the use of thematic reviews. Thematic reviews are service-wide reviews of specific staffing practices, or issues of current concern, wherein the effectiveness and relevance of the

procedures and practices are examined, and areas for improvement identified.

The Commission undertook two reviews in 1991: Procedures Used for Recruiting Employment Equity Candidates; and Exclusion Approval Orders for Terms Under Six Months.

The review of the former was established to determine the effectiveness of the Public Service Commission's referral service for designated underrepresented groups. Three areas were examined: supply versus demand, the quality of candidates and the quality of service.

The review determined that the Public Service Commission's referral service for members of underrepresented groups needs to be more effective, notably for persons with disabilities and aboriginal peoples. Employment equity should be fully integrated within the general referral services of the Commission to ensure that members from target groups are considered on a regular basis.

The review of the latter, established to assess their application and impacts, identified the following issues:

- The criteria and guidelines for the establishment and renewal of Exclusion Approval Orders for Terms Under Six Months need to be revised, communicated to all departments and consistently applied.
- The Public Service Commission should revise its monitoring practices to include the collection and assessment of sufficient, appropriate information and take corrective action when necessary.
- The Public Service Commission should more clearly establish its expectations as to the application of these orders concerning the appointment of persons under the *Public Service Employment Act* (PSEA) who were previously hired under an exclusion order.

- The Public Service Commission should assist departments to staff efficiently pursuant to the PSEA and streamline its own referral and priority administration services.
- Departments need to be more precise in defining their needs for short-term recruitment in terms of occupational groups.
- Departments need to improve their monitoring mechanisms to ensure the regular assessment of the management of these exclusion orders.
- Managers need to ensure that they meet both departmental and Public Service Commission expectations for the application of the exclusion orders and the reappointment of the persons they recruit.

During 1992, the Commission will study the findings of the two thematic reviews and develop appropriate action plans.

Appeals

Under section 21 of the *Public Service Employment Act*, public servants may appeal the appointment of another public servant, made either with or without competition, to an appeal board established by the Public Service Commission. The appeal board conducts an inquiry to determine whether merit has been respected and issues its decision, which is binding on the Commission. Where merit has not been respected, the Commission will revoke or not make the appointment and take such remedial action as it may deem necessary.

In 1991, the O'Brien case raised some interesting new questions. The appellants maintained that the behaviour-oriented question used to evaluate the candidates' personal qualities did not constitute an appropriate evaluation tool (the candidates were asked to describe a work experience). Two previous appeal board rulings on similar cases

judged that such questions call for answers that serve personal interests. Some candidates tend to exaggerate their qualities, while others who are more modest or have difficulty expressing themselves fail to present themselves in the best possible light.

However, the appeal board found that this case differed greatly from the others in that the department provided expert testimony that behaviour-oriented questions were more effective than virtually any other selection technique available. Furthermore, the department presented unrefuted testimony confirming the accuracy of the information provided by the candidates. The appeal was dismissed.

Of all appeals handled under section 21, 92% were disposed of within a standard of 10 days from the end of the appeal hearing (89.3% in 1990). The average number of days between the expiry date of the appeal period and the hearing date decreased from 42 in 1990 to 40 in 1991.



Appeals

	1987		1988		1989		1990		1991	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Appealable selection processes	6 554		8 844		9 310		10 017		8 031	
Selection processes appealed*	971	14.8	1 401	15.8	1 259	13.5	1 596	15.9	1 341	16.7
Selection processes appealed and disposed of*	950		1 303		1 311		1 402		1 354	
Appeals allowed	124	13.1	170	13.0	188	14.3	187	13.3	219	16.2
Appeals dismissed	826	86.9	1 133	87.0	1 123	85.7	1 215	86.7	1 135	83.8

* The number of selection processes appealed, and the number of selection processes appealed and disposed of, differ because some appeal cases are carried over from one year to the next.

Pursuant to section 31 of the PSEA, a deputy head who is of the opinion that an employee is incompetent in performing the duties of the position she or he occupies, or is incapable of performing those duties, may recommend to the Commission that the employee be released. In 1991, the Commission released 43 employees. On the same grounds, a deputy head may recommend that the Commission appoint an employee to a position at a lower maximum rate of pay. No such appointments were made in 1991.

The employment of public servants may be terminated in other ways as well, such as rejection on probation, declaration of abandonment of position, dismissal for security reasons or for breach of discipline or misconduct. Statistical data on the release of employees are provided in tables 49 to 52.

Also under section 31 of the PSEA, public servants may appeal the recommendation to the Commission by their deputy head that they be released or demoted by reason of their incompetence or incapacity. In 1991, 89% of the recommendations were appealed and disposed of, with 10% being allowed. The percentage of section 31 decisions rendered within the standard 20 days rose from 83.9% in 1990 to 85.2% in 1991.

Investigations

The Investigations Directorate resolves complaints relating to non-appealable staffing actions, to other actions under the PSEA for which there is no redress, and to complaints of harassment and abuse of authority under the *Treasury Board Policy on Harassment in the Workplace*. Under section 21(1) of the PSEA, the

directorates handles requests for the Commission's opinion as to whether an employee's opportunity for advancement has been prejudicially affected by an appointment without competition. The opinion may grant or refuse a right of appeal on such appointments.

The number of requests for the Commission's opinion increased by 32.1% over the previous year (1 099 in 1991 compared to 832 in 1990). In 1991, the Commission rendered 263 signed opinions under section 21, compared to 216 in 1990. In 179 (68%) of these, it found that the employee's opportunity for advancement had been prejudicially affected by the appointment, while in 84 cases (31.9%), it had not.

In 1991, the Investigations Directorate received 2 331 complaints, an increase of 8% from



Disposition of Investigation Cases

Cases	1987		1988		1989		1990		1991	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Carry-over from previous year	241		316		301		327		260*	
Complaints received	1 701		1 538		1 727		2 157		2 331	
Opened	435		432		408		419		446	
Closed										
• allegation founded	50	13.9	70	15.7	44	11.5	40	8.3	33	7.4
• allegation unfounded as stated but corrective action required	16	4.4	20	4.4	18	4.7	29	6.0	6	1.4
• allegation unfounded	162	45.0	206	46.1	171	44.8	164	33.9	173	38.8
• complaint withdrawn	31	8.6	36	8.1	27	7.1	66	13.6	59	13.2
• cases resolved	101	28.1	115	25.7	122	31.9	185	38.2	175	39.2
Total cases closed	360	100.0	447	100.0	382	100.0	484	100.0	446	100.0
Carry-over to following year	316		301		327		262		260	

* In 1990, 2 cases were closed but not included in the 1990 Annual Report data.



Formal Investigations by Subject of Complaint



* Includes complaints on such matters as resignation, political bias, abandonment of position, demotion, transfer, exclusion order.

1990. Of these, 446 (19%) formal investigation files were opened. Notwithstanding the increased workload, the directorate's productivity has continued to improve as a result of improved case management and the no-fault mediation approach. Seventy per-cent of PSEA complaints were completed within the standard 195 days in 1991, up from 63% in 1990. For harassment complaints, 47% were completed within the standard, compared to 30% in 1990.

Training

Language Training Canada

Language Training Canada provides language training courses and services to assist federal government departments and agencies in meeting their official languages requirements.

Ensuring Equity and Merit

Language training contributes to the staffing process and ensures the equitable participation of both language groups in the federal Public Service. It also assists in permitting employees to work in the official language of their choice and leads to improved service to the public by providing federal employees with professional second language skills.

Starting on 1 April 1991, all teaching operations resources in the National Capital Region were allocated to training to meet statutory needs as defined by Treasury Board and government-wide corporate needs such as the program for senior executives (SM-EX) and refresher training.

Since the demand for courses to meet statutory training requirements exceeded the capacity of the available resources, a long waiting list became the main concern of the departments affected and Commission officials. Every effort was made to reduce this list, including allocating as many instructors as possible to these courses, receiving new groups every week rather than every six weeks, integrating new students into existing groups on an ongoing basis and revising class size limits.

The measures proved successful. The waiting list was reduced 27% from 254 names at the beginning of 1991 to 185 at the end of the year.

In the other regions of the country, resources were also allocated for the most part to statutory training, through continuous courses, refresher courses and courses designed for federal judges and Royal Canadian Mounted Police cadets. Some regions, however, did continue to offer certain courses to meet career development needs, as well as the *Résibec* and *Résifax* immersion programs.

In order to provide public servants with the highest quality of language training possible, Language Training Canada developed the *Programme de base de français au travail* (PBFT) and the *Communicative English at Work Program* (CEWP). These state-of-the-art language training programs focus on the operational needs of federal employees. Use of these methods has led to significant improvements in results for Second Language Evaluation levels A (elementary) and B (intermediate) and increased student satisfaction. PBFT and CEWP programs for level C (advanced) are currently being developed.

Language Training Canada is also developing a new educational courseware package entitled *La grammaire informatisée du français au travail*. This approach makes language learning more diversified and better adapted to the varying needs of clients, using computers as an alternative teaching tool.

Training and Development Canada

Training and Development Canada (TDC), which is one of the government's special operating agencies, dispenses quality staff training and development services. In 1991, TDC concentrated on meeting the needs of an evolving Public Service through the development of change management courses. TDC also accentuated its tailor-made courses and the increased use of technology in training. In all, it delivered 1 353 courses to 19 589 employees of the Public Service.

Public Service Renewal

TDC has actively participated in the renewal of the federal Public Service. All courses developed in 1991 reflected this renewal, in addition to the courses that were designed specifically to deal with the new values embodied in the renewal process, such as *Management of Change, Quality and Excellence in Customer Service, Consulting Process and Exercising your Procurement Delegation*. Orientation programs for supervisors and middle managers in the federal Public Service integrate these new principles. TDC also updated its existing courses in the areas of Finance, Materiel Management and Technology in order to reflect PS2000 objectives, values and themes. The Training Reference Centre was established as a clearing house of information and training materials available across the Public Service to promote cooperation and sharing of resources and to reduce duplication of effort in training.

Leadership

In 1991, TDC focused on tailor-made training and programs, as these provide clients with training adapted to the specific duties and mandates of the departments and agencies which TDC serves. For example, TDC designed and developed the *Legal Awareness Program* course, comprising 14 modules, jointly with the Department of Justice with a view to sensitizing public service managers and officers to the legal aspects of their responsibilities. In conjunction with the Treasury Board Secretariat, TDC designed and developed the *Management of Government Information Holdings* course (part of the Information Management Practices Curriculum) and a course on Official Languages. In addition, TDC worked closely with client departments and agencies to provide them with training advice and technical knowledge, and to share with them the experience of other departments and regions.

Technology and Training

On the technological front, TDC was involved in the development of a Public Service Learning and Communications Network. TDC signed a Memorandum of Agreement with the Government Telecommunications Agency and the Canadian Centre for Management Development to create a Public Service Learning and Communications Network to make training and information more accessible throughout the government. Through distance learning, instructors and learners in different locations can be linked without the time and expense associated with travel. Initial funding from the Human Resources Development Council for this initiative is allowing trials of distance learning techniques in several departments.

TDC also conducted a survey to obtain an initial overview of training projects for federal public servants in which new technologies were used. This information on educational technology applications in 10 federal departments will be useful for trainers and managers who are called upon to plan training that can satisfy growing needs using fewer resources.

Political Neutrality

Supreme Court Judgment

In June 1991, the Supreme Court of Canada ruled on an appeal by the Commission against a decision of the Federal Court of Appeal regarding section 33 (formerly section 32) of the *Public Service Employment Act*. Among other things, this section prohibited employees and deputy heads from engaging in work for or against a candidate or political party. The Federal Court of Appeal had, as a result of an appeal brought by a number of employees supported by their unions, struck down paragraphs 33(1)(a) and (b) of the *Act* with respect to public servants. The reason given was that the wording in these paragraphs was vague and open to discretionary application.

The Supreme Court of Canada confirmed the judgment of the Federal Court of Appeal and ruled that the prohibition against public servants working for or against a candidate or political party violated their freedom of expression. At the same time, it recognized the importance of the political neutrality of the Public Service and of public servants; it stated that the present provision went further than necessary because it banned political activities without distinction or regard for the nature of the responsibilities of each public servant. Finally, the Court recognized that legislation could be enacted limiting the political activities

of public servants and gave some indication of how future legislation might be framed to achieve the objective of a neutral Public Service while complying with the *Charter of Rights*.

Consequently, the Commission sent a bulletin to all federal public servants explaining the impact of the judgment. The bulletin advised employees that, as a result of the decision, the statutory prohibition in the *Public Service Employment Act* against working for or against a candidate or a political party had no force. However, it advised them that the principle of a politically neutral Public Service remained intact. The bulletin reminded employees considering engaging in political activities of the need to exercise judgment and consider their specific circumstances, particularly with due regard to the loyalty they owe to the government and to their obligation to act, and be seen to act, impartially when dealing with the public.

The Commission also informed employees that the requirement in subsection 33(3) of the *Act* to obtain leave from the Public Service Commission to seek candidacy and to be a candidate still applied. Finally, as the judgment did not deal at length with the expression of specific political views or criticism of government policy, employees were advised to consult the Supreme Court's decision in the 1985 *Neil Fraser* case on such issues.

Requests for Leave of Absence

A public servant who seeks to be nominated as and to be a candidate in a federal, provincial or territorial election must, under subsection 33(3) of the *Act*, apply to the Commission for a leave of absence without pay. The Commission may grant the leave if it is convinced that the employee's usefulness in the position he or she

occupies would not be impaired as a result of having been a candidate for election.

In 1991, the Commission received 7 such requests for leave; 3 requests were granted, 2 were denied and 2 were withdrawn by the applicants.

International Programs

International Programs Office

Since 1978, the Commission's International Programs Office has been mandated, in concert with External Affairs and International Trade Canada, to improve the representation of Canada in the secretariats of various international organizations. To this end, the office identifies Canadians who are qualified to compete for positions of interest to and attainable by Canada. There are currently over 1 000 Canadians, 150 of whom are federal public servants, in professional positions in such organizations as the United Nations and its specialized agencies, Development Banks, the Organization for Economic Co-operation and Development, the North Atlantic Treaty Organization and the Commonwealth Secretariat. During 1991, Canada competed for 381 positions in international organizations. Canadians won 58 of these positions; 35 of the successful candidates were federal public servants.

Of special note is the key role Canada played in 1991 in the start-up of the new European Bank for Reconstruction and Development. This is reflected in the fact that 10 Canadians have been hired by the bank, several in very senior positions.

The International Programs Office is also responsible for facilitating the exchange of public servants between the Canadian Public Service and foreign governments. During 1991, 12 Canadian public servants undertook

assignments abroad and 14 persons from foreign countries accepted temporary assignments with the Canadian Public Service. Participating countries included Finland, Australia, New Zealand, the United Kingdom, Korea, the Republic of China and the United States.

International Agreements

1991 marked a new chapter in the Commission's international involvement, with the signing of a five-year memorandum of understanding on personnel management and public administration with the People's Republic of China. This will involve exchanges and co-operation between the two countries over the next five years through such activities as study tour exchanges, bilateral workshops, joint research and training.

The Public Service Commission has also undertaken, at the request of the University of Hong Kong, to provide to its Masters of Public Administration students two lectures a year by public service executives. The first lecture, delivered in November, addressed access to information and privacy legislation. The lecturer also met with key Hong Kong government officials working on privacy legislation.

International Projects

During 1991, Commission employees participated in a number of international projects.

A representative of the Commission's Staffing Programs Branch presented a brief to the Ministry of Personnel of the People's Republic of China on the history and techniques of assessment and recruitment in the Canadian federal Public Service.

Another project was developed by Training and Development Canada (TDC) and *Hydro-Québec*

International, involving career management development at the *Société nationale d'électricité de gaz* in Algeria (Sonelgaz). The project was launched in August 1991, with the appointment of a TDC project head in Algiers, and will be implemented in 10 stages over 24 months. It includes staff training and professional advice on work organization, strategic development, the Systems Approach to Training, program development and systematic analysis.

Language Training Canada (LTC), in partnership with non-governmental organizations and the Department of External Affairs, is involved in language training in Eastern Europe.

At the request of the *Organisation canadienne de solidarité et de développement*, Language Training Canada assigned a co-ordinator to train language-training teachers in Poland in January 1991. The duties of this position consist of co-ordinating activities to teach English and French in colleges and universities in eight cities. LTC is using its expertise to select and prepare teachers to be assigned to Poland.

As part of another human resource development initiative, at the request of the Franciscan University in Ohio, LTC assigned one of its employees to the position of director of the Language Institute in Gaming, Austria. In addition to training teachers in foreign language training, the director's main duty will be to make Western teachers aware of the special problems involved in cross-cultural teaching, particularly in teaching students from different political regimes.

Foreign Delegations

The Public Service Commission regularly welcomes foreign visitors who wish to consult on current human resource management issues or get up-to-date information on innovative personnel practices. For the past 10 years, the Commission has averaged visits by 13 foreign delegations annually, all public servants with senior management responsibilities. In 1991, the Commission hosted 20 separate visits from Australia, New Zealand, Thailand, Ethiopia, Indonesia, Japan, Kenya, Malaysia, Pakistan, the People's Republic of China and Yemen.

TRENDS AND ISSUES

The competitive environment of the 1990s affects workers everywhere. Economic, technological, social and demographic pressures have direct impact on the management of human resources. The need for quality and productivity is heightened; the distribution of occupations and related skill requirements fluctuate; work values and cultures change to reflect society's expectations.

The Commission is convinced that the integrity and fairness of the systems used for recruitment and promotion in the federal Public Service are important issues in today's human resources environment -- in particular as efforts to renew the Public Service continue to focus on service, fairness, equity, representativeness and transparency.

This chapter examines certain staffing trends and issues within this context.

Aging and Plateauing: Revisiting the Question

Previous annual reports identified the aging of the Canadian labour force as an issue likely to have significant impact on the federal Public Service in staffing, competitiveness in recruitment and other human resource management activities. Because of the increase in job vacancies due mostly to retirements expected at the turn of the century, competition among employers for new recruits will intensify. There are also implications

in the areas of succession planning and training.

Analysis of statistics over the years reveals that the federal Public Service continues to age at a rate greater than that of the Canadian labour force. The average age of the indeterminate public service population has risen from 40.0 years in 1978 to 41.3 years in 1991, an increase of 1.3 years. In the interim, the average age of the Canadian labour force rose from 35.7 in 1978 to 36.8 in 1991, an increase of 1.1 years. On average in 1978, public servants were 4.3 years older than members of the labour force; in 1991, public servants were 4.5 years older.

While the percentage of public servants under 30 years of age is significantly lower than for the comparative group in the Canadian labour force, the percentage of public servants aged 55 and over decreased to 9.4% in 1991, lower than the Canadian labour force percentage of 9.7%. This demographic profile suggests that the normal trends in retirements have been enhanced by early retirements, with greatest effect on the 55-and-over age group.

A concentration of workers in a single age group, especially from 35 to 44, generally impairs their promotion rate. In our current demographic situation, employees in that age group tend to have lower separation rates than those either younger or older, and, as they age, they tend to spend more time at the same occupational group and level.

This phenomenon is commonly known as plateauing. It is a phenomenon which is normally expected to be aggravated by the fewer opportunities for advancement that exist in a time of economic restructuring.

Since 1987, the impact of plateauing has been a consideration in Commission speeches, discussions and studies related to career progression or representativeness in the federal Public Service. Three measures provide some empirical data of interest: the rate of separations, the rate of promotions, and the average number of years at the same group and level or in the same position.

Rate of separations

The expectation of a decrease in separations for the total indeterminate population was correct. In the past five years, total separations (other than layoffs) for indeterminate employees have decreased from 13 404 in 1987 to 9 984 in 1991. Rates of separation have also consistently decreased from 6.7 per 100 employees in 1987 to 5.0 per 100 in 1991.

Separation rates of women have changed significantly. In 1987, indeterminate women public servants left at a rate of 7.1 per 100; in 1991, the rate was 4.9 per 100. The separation rate of indeterminate women is for the first time lower than that of men which stood at 5.2 per 100 employees in 1991.

Rate of promotions

Contrary to expectations, the number and rate of promotions have not decreased over the past five years. In fact, the total number of promotions for indeterminate public servants has increased by 45% (22 040 in 1991 compared to 15 163 in 1987) in a public service population which has remained relatively static in size. The 1991 figure is a drop from 25 259 promotions of indeterminate employees in 1990, however. The rate per hundred of all promotions for indeterminate public servants has generally increased for all categories except the Management Category. The combined rate (including the Management Category) has increased from 7.5 per 100 public servants in 1987 to 11.1 per 100 in 1991. The rate of promotion of women is higher than that of men.

Commission studies show that over the past five years, there have been changes in the rate of promotions through competition, reclassification, or other processes without competition. The rate of promotions with competition has increased from 5.1 per 100 in 1987 to 6.8 in 1991. The rate of promotions through reclassification increased from 2.3 per 100 in 1987 to 3.7 per 100 in 1991; the rate due to promotions without competition (but excluding reclassifications) increased from 0.8 per 100 in 1987 to 1.3 per 100 in 1991.

While most promotions are made through a competitive process, the number of promotions made without competition (through reclassification or other means) is significant. The combined total of all promotions without competition (including through reclassification) decreased between 1987 and 1989 from 40.5% to 34.7% of all promotions of

indeterminate public servants, but rose again to 38.8% in 1990 and stood at 44.2% in 1991.

Within the Management Category, the rate of promotions for indeterminate employees has decreased from 8.0 per 100 in 1987 to 6.2 per 100 in 1991. Throughout the period until 1990, the rate of promotions with competition had remained higher than that for promotions without competition (including reclassification). As a result of the 1991 restructuring of the category, combined with restraint measures, 3.6 promotions per 100 members of the category were without competition (including reclassification); 2.6 promotions were with competition.

Average number of years at the same group and level or in the same position

With an increase in the rate of promotions over the past five years, there has been a corresponding decrease in the average number of years at the same group and level or in the same position. For indeterminate employees since 1987, the average number of years in the same group and level rose to a high of 6.4 years in 1988, decreasing to 5.7 in 1990 and to 5.5 in 1991. The same pattern is evident for the average time spent by public servants in the same position: from a high of 5.1 in 1988 to 4.7 at the end of 1991.

Lateral movement within and between departments and downward transfers¹ can also encourage motivation, interest and productivity of employees in a time of plateauing. Such activity also provides increased experience in preparation for a time when upward mobility may be less severely hampered. Lateral and downward transfers increased by 14%

between 1987 and 1991, as has the rate of transfers per 100 indeterminate public servants, from 8.6 in 1987 to 10.0 in 1991. Similarly, other programs permit public servants to acquire greater experience. The Interdepartmental Secondment Program established in 1987 has provided for approximately 1 500 assignments and secondments to date. New programs in training and development in specialized areas also have impact.

In summary, current trends seem to indicate some relief in plateauing. While trends are encouraging, however, the age pyramid of the public service population (Graph I) demonstrates that the base for the replacement of employees, especially from the 20-34 age group, is still weak. Continued monitoring is required.

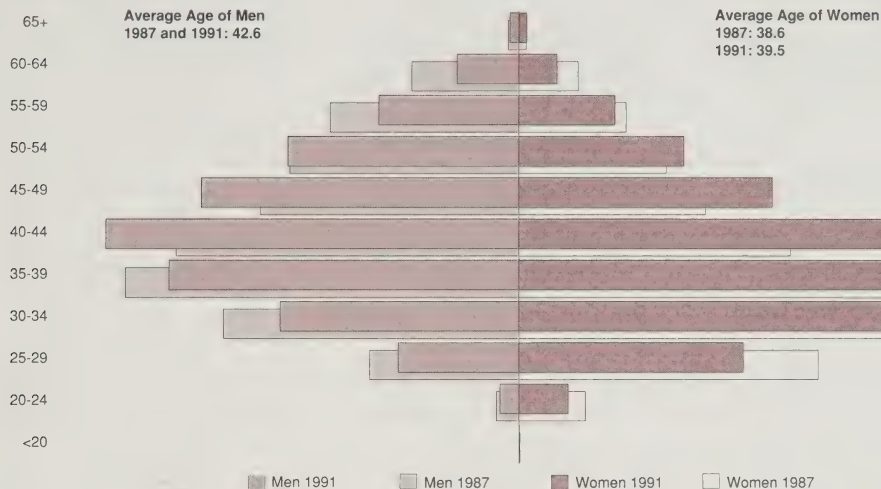
Recruitment

Since 1987, the proportion of external recruitment to indeterminate positions has increased slightly from 41.6% to 43.1% in 1991. Conversely, the proportion of new entrants from persons already employed in term positions decreased slightly during the period from 58.5% to 56.8%.

A study of recruitment to the Public Service from 1 September 1988 to 31 August 1990 provides a profile of new entrants. The analysis focused on 25 528 new entrants to indeterminate positions including external appointments and appointments of persons already employed for specified periods of six months and over. In that period, 62% of new entrants to indeterminate positions were persons already in

¹Despite the somewhat negative nomenclature, a downward transfer rarely involves a substantive pay decrease for the employee; please see definition on page 53.

Age Pyramid of the Indeterminate Population, 1987 and 1991



term positions, while 38% of new entrants were external appointments. The statistics suggest that the way to get an indeterminate appointment in the Public Service is by first becoming a term employee.

Close to 88% of those new entrants (whether external recruits or from term positions) were appointed through internal or external competition, however. Of the 3 010 appointments without competition, 84% were of persons already in term positions.

During the period of the study, 54.6% of new entrants to indeterminate jobs were women. New male entrants are equally distributed between recruits and those appointed from term positions. For women, term employment is the dominant path to indeterminate employment. This is, however, influenced by the occupational category to which many women are appointed.

The profile reveals that a large proportion of all female new entrants are appointed to the Administrative Support Category and were previously employed as terms. External appointments to indeterminate positions were rarely used for this category, which had the highest percentage of new entrants (close to 39%). The Administrative Support Category represented almost 31% of the population under study, about 83% of whom were women. In the Operational Category, where about 87% were men, there was a similar tendency to appoint male new entrants already in term positions; this category represented 18% of the population under study and 14% of new entrants.

Of new entrants to Administrative and Foreign Service, Scientific and Professional and Technical categories: 59% were men; 55% were

selected through external recruitment. Male external recruits were 36%, compared to 19% female external recruits. Of 114 new entrants to the Management Category, only 9 were indeterminate appointments from terms.

The study has impact when seen against concerns about the effect of term employment on the composition of the public service workforce and on the staffing process.

Terms are in fact an important labour pool from which indeterminate employees are drawn, since 62% of indeterminate recruits were previously term employees.

In the view of the Commission, recruitment activities, including the appointments of terms, are critical to a highly competent Public Service. The test of merit must be applied rigorously and the Commission should be present in the process.

The assumption of the recruitment and referral role for the Administrative Support Category across Canada, and the Operational Category in the National Capital Region, is a step in this direction.

Indeterminate, Term and Acting Appointments

The population of the Public Service (including indeterminate and terms six months and over) has remained relatively stable over the past five years, varying each year by less than 2% above or below the previous year, to rest at the end of 1991 at 217 818, a 0.2% decrease over 1990.

The number of appointments to and within the Service has increased consistently, reinforcing the aforementioned trend of increased mobility. Appointments to and within the Public Service have grown from 86 418 at the end of 1987 to 99 510 in 1991, of which 10 303 were appointments to the Public Service and 89 018 were appointments within the Public Service. This, despite a decrease from the 1990 total of 108 409 which included appointments for establishing the Goods and Services Tax (GST) program.

Of the total number of appointments, generally half relate to indeterminate appointments and half to term appointments for a specified period (six months and over).

Term population

Of the total population of the Public Service, the number of persons with specified period employment increased steadily from 1986 to 1989, and accounted for an increasing proportion of all employees. Since 1989, the year-end population of terms six months and over has remained stable, with a slight increase in 1990 (from 20 309 in 1989 to

20 491 in 1990), and a decrease to 20 393 in 1991. Correspondingly, they accounted for 9.5% of the total population in 1989 and 9.4% at the end of 1991.

Women continue to make up 61.5% of the population of terms six months and over in 1991. Where 6.6% of all male employees are terms six months and over, terms account for 12.7% of female employees.

The Administrative Support Category continues to have the highest proportion of terms six months and over, growing steadily from 14.5% in 1987 to 18.5% in 1991. This is of particular significance since women were 83.5% of this category in 1991.

Acting appointments

Appointment data reported in previous annual reports have not included acting appointments. Acting appointments were defined by a Commission regulation effective 1 January 1990 as any acting situation in a higher-level position for four months and over. Although authority for such appointments is delegated to departments, the Commission usually withholds delegation for, and reviews, any acting appointment which exceeds a 12-month period. (Authorization for acting appointments of over 12 months has been delegated to deputy heads of only three departments.)

There were 22 204 acting appointments made in 1990, and 18 528 in 1991. Two new tables have been added to the statistical volume (Tables 39 and 40) to report on acting appointments within the Public Service in 1990 and 1991, with details by occupational category, geographic area, sex and language group. Statistics on acting appointments will continue to be reported with a view to monitoring their impact.

Women receive a good proportion of acting appointments: 59.3% in 1990 and 61.4% in 1991. In most occupational categories, the percentage of acting appointments of women reflects fairly closely the proportion of women in the indeterminate population of that category, with the exception of the Administrative and Foreign Service and Technical categories, where the percentage of acting appointments of women is higher than their representation in the indeterminate population.

The analysis of the duration of acting appointments is difficult due to current reporting requirements. It is known, however, that in 1990 at least 5 089 acting appointments (22.9% of the total) were for longer than 12 months. In 1991, the figure is at least 3 620 (19.5%). The Commission will undertake further analysis on acting appointments and the potential impact on promotions.

Employment Equity

Table J provides an overview of achievements in the area of employment equity compared to the targets identified by the Treasury Board's new Employment Equity Target-setting Strategy implemented in fiscal year 1991-92.

The Treasury Board has altered its strategy from one where numeric goals were established for the representation of the population in designated groups, to a broader approach where numerical objectives are established for the recruitment, retention and promotion of designated group members. Targets are set against a 1994 timeframe. The achievement of these objectives is a greater guarantee of increasing designated group representation.

For the non-management categories, calendar year-end data reflect improvements against recruitment targets set in April. The share of promotions and the rate of discretionary separations for most designated groups have improved slightly. Visible minorities and women in the Operational Category have not progressed in all three areas monitored.

In the Management Category, staffing activity during 1991 was significantly low due to the Government's program for a 10% reduction in the population of this

category. Consequently, the actual percentage share of new entrants and promotions, and the rates of separation, are based on small numbers and therefore less significant. Information on the progress towards new targets in the Management Category will become more significant over time when the trend in staffing activities becomes more stable.

Such results are of interest to the Commission, since it is through the exercise of staffing authorities that employment equity targets will be achieved. Although preliminary, the

results indicate where managers should be focusing their efforts, in view of their accountability in this area.

Official Languages Communities in the Public Service

The *Official Languages Act* expresses the government's commitment to ensuring equal opportunities for English-speaking and French-speaking Canadians to obtain employment and advancement in the federal Public Service, within the merit principle.

J Recruitment, Promotions and Discretionary Separations of Employment Equity Designated Groups, 1990 and 1991

	Recruitment Share (%)			Promotion Share (%)			Discretionary Separations (Rate per 100 Persons)		
	Actual		Target	Actual		Target	Actual		Target
	1990	1991		1990	1991		1990	1991	
Non-Management Categories									
Aboriginal peoples	3.1	3.7	4.0	2.3	2.5	2.1	11.0	10.8	6.2
Persons with disabilities	2.0	2.3	5.2	2.7	2.7	3.5	4.8	4.7	4.4
Members of visible minorities	5.2	5.0	7.2	4.2	3.9	3.6	5.6	5.7	4.8
Women (by occupational category)									
• Scientific and Professional	40.5	44.4	48.3	31.0	31.8	32.6	9.8	7.8	4.6
• Administrative and Foreign Service	41.6	41.3	46.0	55.0	56.4	57.9	4.0	4.0	3.2
• Technical	27.2	31.0	30.8	20.4	25.3	24.5	8.2	7.9	3.4
• Administrative Support	83.7	80.2	N/A	85.5	84.9	85.1	10.1	9.5	8.4
• Operational	19.9	14.9	25.8	14.6	10.9	14.2	10.9	9.1	4.4
	New Entrants Share (%)			Promotion Share (%)			Discretionary Separations (Rate per 100 Persons)		
	Actual		Target	Actual		Target	Actual		Target
	1990	1991		1990	1991		1990	1991	
Management Category									
Aboriginal peoples	0.9	2.4	0.9	1.4	0.7	1.0	2.3	4.5	4.5
Persons with disabilities	1.1	2.4	2.7	1.7	0.3	2.0	2.0	7.4	6.0
Members of visible minorities	3.3	1.0	3.4	1.9	1.4	2.2	2.3	5.1	5.1
Women	23.2	19.5	17.4	24.3	23.1	15.8	2.3	4.0	4.0

Note: — National Museums of Canada have been excluded from this report.

— Percentage of women based on known sex only.

— Minority designated group representation, based on self-identification information, from the System for Human Resource Management as of 31 December 1991.

In 1991, as in all previous years, most appointments both to and within the Public Service were to positions requiring only one language -- generally English (except in Quebec).

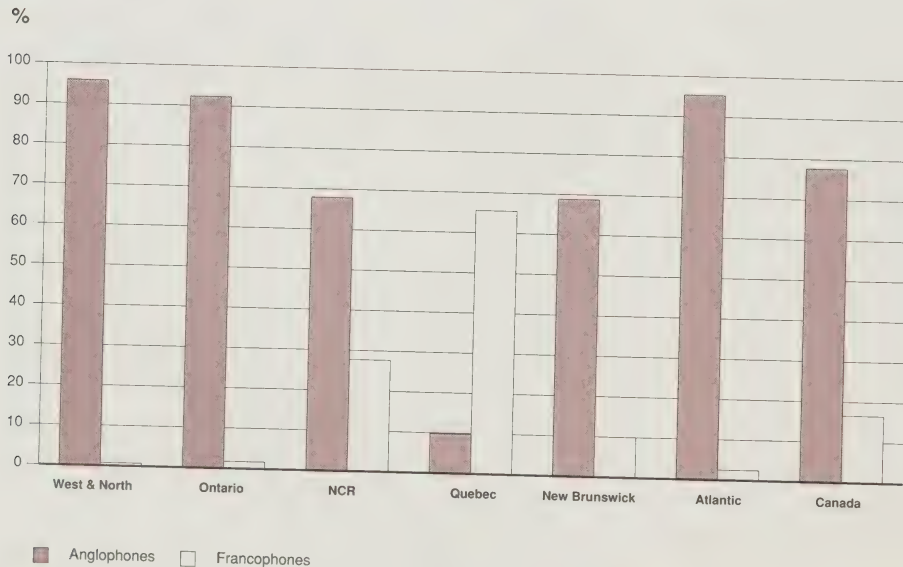
Of the 10 303 appointments from outside the Public Service in 1991, four of five (82%) were to unilingual positions, while only one in five (18%) was to a bilingual position. Unilingual Anglophones in fact had access to 77.7% of all 1991 recruitment, while unilingual Francophones had access to 16.6%. These proportions vary considerably from one region of the country to another, since some 90% of all bilingual positions are in the *bilingual belt* from the National Capital Region across Quebec to New Brunswick. As

demonstrated in Graph K, access to recruitment for unilingual Anglophones ranged from a low of 9.8% in Quebec to a high of 95.8% in the West and North. For unilingual Francophones, the range was from 0.3% of recruitment in the West and North to 65.5% of recruitment in Quebec. In terms of actual appointments: of the 10 303 new recruits, 76.9% were Anglophone and 23.1% Francophone, proportions which are fairly close to those of the Canadian workforce.

With 1991 promotions as well, most (63%) were to unilingual positions. While the proportion involving bilingual positions (37%) was higher than that in recruitment, about 45% of these were open to

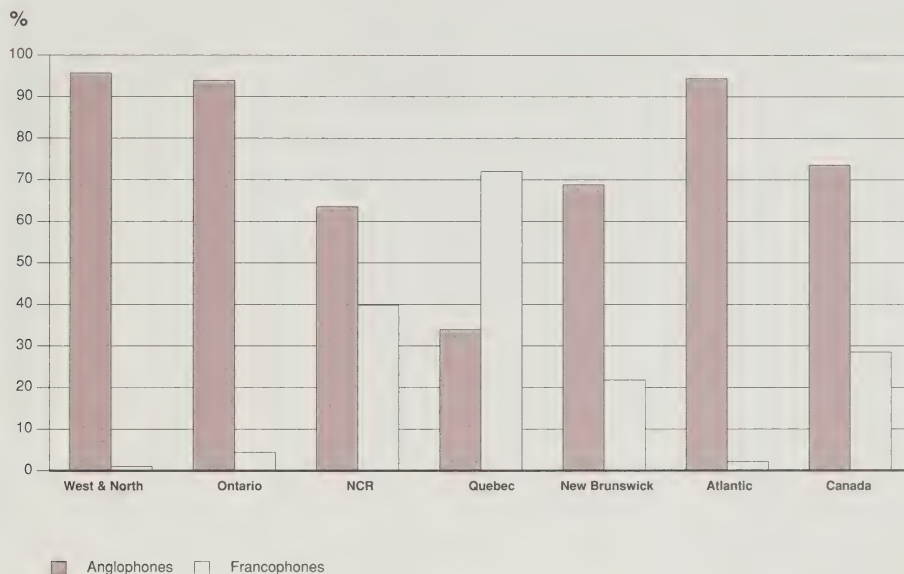
unilinguals willing to become bilingual through government-sponsored language training after their appointment, or who were exempt from having to meet the language requirements for reasons such as age, long service, or disability. Of 23 668 promotions in 1991 for persons in indeterminate or specified period employment, unilingual Anglophones had access to 73.5% and unilingual Francophones to 28.5%. Here too, because of the distribution of bilingual positions, these proportions vary a great deal among regions (see Graph L). In the case of unilingual Anglophones, the range was from a low of 33.9% of promotions in Quebec to a high of 95.7% of promotions in the West and

K Recruitment: Access by Unilinguals by Geographic Area





Promotions: Access by Unilinguals by Geographic Area



North. For unilingual Francophones, on the other hand, the range was from 1% in the West and North to 72% in Quebec.

The proportion of appointments involving bilingual positions varies not only among regions but also among categories. The category with the highest proportion of bilingual positions is the Management Category, since most executives work in the National Capital Region and are responsible for national programs dealing with members of the public and employees of both language groups. Despite the fact that, in 1991, 77% of promotions in and to this category involved bilingual positions, most Management Category promotions were open to unilinguals. Of 462 promotions involving the Management Category in 1991,

unilingual Anglophones had access to 62.3% and unilingual Francophones to 50%. Anglophones in fact won 76.2% of Management Category promotions and Francophones 23.8%, close to their participation rates in the category (76.8% and 23.2% respectively).

These figures serve to show that bilingualism is not solely the domain of Francophones. While many Francophones are bilingual, so too are an increasing number of Anglophones, particularly in the younger age groups. As Table 5 in the statistical volume shows, outside the bilingual belt, most bilingual positions in the federal Public Service are held by Anglophones.

These facts dispel the myth that a person needs to be bilingual to join or get ahead in the Public Service. While

some federal jobs do require proficiency in both official languages, unilingual Canadians need not fear that their lack of bilingual skills will bar them from the wide range of employment opportunities that the Public Service has to offer.

Anglophone and Francophone participation by region

Just as the proportion of bilingual positions varies greatly from one region to another due to the linguistic mix of the Canadian population, so do the participation rates of Anglophones and Francophones. This is understandable since, apart from the Management Category, most recruitment is done at the local or regional level. Thus, Francophones make up 1.2% of the labour force in Saskatchewan, 3.2% in Manitoba and

32% in New Brunswick. In the federal Public Service, the corresponding participation rates in December 1991 were 1.6%, 3.8% and 32.5% respectively. In most other regions of Canada too, the participation rate of the official language minority in the Public Service continued to be similar to their share of the corresponding regional workforce.

As pointed out in previous reports, participation imbalances continue to exist in only two regions -- the National Capital Region and Quebec. In the National Capital Region, while Francophones in officer categories, at 32.9%, participate at a rate close to their 32.2% share of the regional labour force, they are overrepresented in the support categories, at 49.1%. Recruitment in 1991 shows a slight improvement over previous years in that 54.2% of recruits to the support categories were Anglophones, compared to 48.5% in 1990. While this proportion is still too low, the movement is at least in the right direction.

In Quebec, excluding the National Capital Region, Anglophones are underrepresented in the Public Service (5.8%) compared to their 14.6% share of the Quebec labour force. In 1991, the number of Anglophones in the federal Public Service in Quebec increased for the third successive year, thanks to the combined efforts of the Commission's Regional Office in Montreal, federal departments in Quebec, anglophone associations and educational institutions. Their co-operative efforts have ensured that since 1985, the average annual participation rate of Anglophones in recruitment to the officer categories has been 12.8%. While efforts to increase their rate in recruitment to the support categories have been less successful, the Commission is convinced that increased anglophone participation in this recruitment can also be achieved over time.

REAFFIRMING MERIT

REAFFIRMING MERIT

Our introductory chapter traced the mission and strategic priorities the Commission intends to pursue, central among which is a determination to be proactive in ensuring the application of merit in staffing the Public Service. This chapter now sets out in broad terms how this will be put into effect. It begins with a brief review of the Canadian public service approach for ensuring the application of merit, followed by a summary of the current status of the merit principle. It concludes with an overview of the steps the Commission will be taking to ensure the continuing vitality of the merit principle.

Staffing the Public Service: The Federal Approach

The initial legislation requiring that appointment to and within the Public Service be decided solely on the basis of merit was adopted by Parliament some 80 years ago. Its primary purpose was to ensure that persons employed in the Public Service were chosen on the basis of their competence. It was a safeguard against political patronage in the hiring of public servants. One of its essential features was the establishment of a central agency -- the Civil (now Public) Service Commission -- to be independent of the government of the day in the conduct of its day-to-day affairs, yet governed by law and accountable through Parliament to the Canadian people for ensuring the merit-based staffing of the Public Service.

Although circumstances have changed, the original impetus for establishing the Public Service Commission remains valid today. The merit principle still serves as the basis for discussions of the rightness or wrongness of federal staffing practices.

To understand the merit principle, we must consider certain concepts: the meaning of the term *merit* itself and the intent of the *Public Service Employment Act* as to how merit is to be achieved in staffing the Public Service; and second, those values which have come to be essential to the proper conduct of the staffing process.

Merit

The concept of merit itself is not explicitly defined in the *Public Service Employment Act*. Its formal definition has instead evolved through successive court decisions, particularly those of the Federal Court of Canada. It can best be summarized as the obligation to select the best qualified candidate available. It is this definition against which the legitimacy of staffing actions under the *Act* may be ultimately assessed.

The *Public Service Employment Act* establishes a set of conditions governing the personnel selection process and an accompanying authority for the Commission to exercise judgement in the application of these conditions.

The net effect has been to entrust an independent institution -- the Public Service Commission -- with the broad yet clear responsibility to ensure maintenance of the merit principle. Although there may be flexibility in the design of selection processes, there is rigidity in the requirement that they result in appointments decided on the basis of merit. Application of the law therefore restricts the freedom of managers. This is the price that must be paid if the merit principle is to prevail.

Values

The proper conduct of staffing has come, through eight decades of Commission experience, to embrace a set of values which supports selection according to merit.

As all related legislation has made clear, beginning with the *Civil Service Amendment Act* of 1908, the first among these values is the requirement that appointment decisions be taken without regard for political or personal affiliation. Although political patronage is no longer the ogre it was in 1908, due in no small measure to the vigilance of the Commission over the past 80 years, the fundamental requirement to guard against patronage of any kind remains.

The staffing process was expanded in the decades after 1908 to include the provision of rights of appeal of public servants against alleged wrongful appointments. The Commission's first appeal hearing was

held in 1938, and subsequent years saw the practice continued under informal administrative arrangements. In 1961, this right to appeal was formalized in legislation and continues to be an integral part of the staffing process. The assurance of public servants' access to impartial recourse through appeals, or through investigations which the Commission can make into allegations of improper staffing practices, constitutes a further value of the staffing process.

Throughout the 60s and 70s, a growing awareness on the part of the Commission of the importance of human rights led it to incorporate further changes to the staffing process. Staffing practices which had posed barriers, whether systemic or attitudinal, to the equitable access of all Canadians to federal employment (to the extent they were within Commission control) were eliminated. Assurance that members of employment equity groups have fair access to employment and advancement thus constitutes a further, enduring value essential to the maintenance of merit and a Public Service whose composition reflects the society it serves.

Most recently, the call for openness in all aspects of the operation of government requires that the staffing process be transparent. It requires that the staffing process must not only be fair, but be seen to be fair. Staffing decisions have to make sense not only to public servants who took part in a competition, but to other observers. It further requires that the process be readily understood by participants. And finally, it means that the steps of any given process be open to legitimate scrutiny.

Delegation

The 1967 *Public Service Employment Act* gave the Commission the power to place staffing decisions in the hands of those who have to live most closely with the results. By the 1970s, given the growing size and complexity of the federal workforce, delegation of staffing authority to deputy heads was therefore introduced and gradually implemented. Some 96% of all appointments are now made by departments under delegated authority.

Delegation of authority, however, carries with it certain responsibilities, notably the requirement that those to whom application of the merit principle has been entrusted share equally in the Commission's dedication to upholding it. With this in mind, the Commission has sought and continues to promote an active partnership with managers -- a partnership whereby deputy heads, and those departmental managers to whom staffing authority has been further delegated, wholeheartedly accept ownership of the principle.

To help deputy heads and their managers maintain commitment to the merit principle, the Commission has devoted much energy and resources to three activities: providing recruitment services to ensure the availability of top-flight candidates; providing managers with simplified, streamlined staffing procedures consistent with the *Act* so that decisions can be reached with minimum delay; and providing advice and assistance so that managers can make informed staffing decisions.

For example, and as noted earlier in our chapter *1991 in Review*, the Commission itself is now handling the recruitment and referral of administrative support staff in most regions across Canada. It has increased its advice and assistance to departments through such means as regular, formalized consultation with Chiefs of Staffing and Directors of Personnel. It continues to expand and refine its personnel assessment methods. The *Enhanced Selection Approach for the Executive Group*, developed over the past year, is an example.

The Health of the Merit Principle: Current Status

The Commission is convinced that on the whole, deputy heads and managers are conscientious in the exercise of the authority entrusted to them. Nevertheless, given the number of staffing decisions made under these conditions, mistakes in the application of the merit principle can and do occur.

The major public service employee associations have been increasingly outspoken during recent years in urging the Commission to take a more active role in enforcing the merit principle. Some parliamentarians have recently expressed similar concerns. These perceptions of the Commission's fidelity to its merit principle responsibility are causes for concern.

Finally, as was previously addressed in the chapter dealing with *Trends and Issues*, matters of concern to the Commission are emerging with respect to certain hiring and promotion practices used in departments -- for example, the appointments of term employees and the substantial incidence of acting appointments.

Next Steps

The Commission in 1991 began a review of its current approach to the implementation of the merit principle and the delegation of its authority. Through this review, the Commission seeks to find better means of ensuring that our staffing system is effective but fair; that it values competence, provides equitable access to all, is open to scrutiny, and not only ensures but is seen to ensure merit.

This review entails:

- establishing an overall strategy for managing delegation which brings together the key stakeholders -- the Commission, deputy heads, managers, employees and unions, and personnel administrators -- in making improvements. The intent is to secure the commitment of all parties concerned.
- introducing changes to the current delegation approach, notably by reshaping all current instruments of delegation to clarify Commission expectations of those who exercise such authority; by establishing standards for monitoring and evaluating performance in this area; by reviewing current staffing policies and guidelines to ensure the staffing process is relevant, streamlined and results in effective selection decisions; and by introducing new programs of information and training to assist managers in making sound, merit-based selections.

Among the activities in this latter area, development of an accountability framework for delegated staffing is a priority. The framework will feature clear performance expectations and

integrate the Commission's monitoring, audit and evaluation activities. In measuring departmental performance against these expectations, a variety of measurements and information sources will be used: data from central or departmental information systems; audits; thematic studies and evaluations; and ad hoc studies as may be warranted.

This review will provide the ground rules and will allow the Commission to identify any departmental staffing practices which require corrective action. Where such practices are due to flaws in the design of the staffing system, the Commission will remedy them. Where such practices are due to insufficient assistance or inadequate selection tools, the Commission will increase the support it provides to managers as needed. But if our monitoring detects staffing practices which deliberately and improperly disregard the principle of merit, the Commission is resolved to take whatever steps are necessary to enforce compliance. It will identify errant departments and report on these, if need be, in subsequent annual reports. It may take further action through such sanctions as the increased use of boards of inquiry. As an ultimate resort, the Commission will withdraw in whole or in part the staffing authority entrusted to a deputy head where corrective action within the power of the department has not been taken.

In Summation

As noted at the outset of this report, the Commission intends to be proactive in protecting the application of the merit principle in the staffing of the Public Service. This is no newfound commitment: the Commission is merely reaffirming its conviction that the merit principle in staffing, rigorously applied and seen to be rigorously applied, is a powerful factor in maintaining a competent and a motivated Public Service.

The Commission is equally convinced that even though changes are, from time to time, made to the ways in which the Public Service is structured and managed, the merit principle remains as essential as ever. The Commission is therefore determined to do its job well and, in so doing, render an essential benefit to those whom it ultimately serves -- the people of Canada.

APPENDIX

Report on Activities under sections 6(1), 6(4) and 41 of the Act

Section 47 of the *Public Service Employment Act* requires the Commission to report annually on its activities in relation to sections 6(1) and 6(4) of the *Act* with regard to delegation, and in relation to section 41 with respect to the exclusion of positions and persons in whole or in part from the operation of the *Act*.

Delegation of Staffing Authority

Department	Nature of Delegated Authority
Multiculturalism and Citizenship	<ul style="list-style-type: none"> Authority to make appointments pursuant to the <i>Public Service Employment Act</i> (such as initial delegation), 1991-04-21.
Office of the Coordinator, Status of Women	<ul style="list-style-type: none"> Authority to make appointments pursuant to the <i>Public Service Employment Act</i> (such as initial delegation), 1991-08-01.
Fisheries and Oceans	<ul style="list-style-type: none"> Authority to promote without competition pursuant to the <i>Public Service Employment Act</i> when such promotions are made under the Fisheries Officers Career Progression Program to level 2 of the Technician Group (GT), 1991-03-15. Authority to promote without competition pursuant to the <i>Public Service Employment Act</i> when such promotions are made under the Career Diversification Progression Program to level 2 of the Program Administration Group (PM), 1991-05-22.
Supply and Services	<ul style="list-style-type: none"> Authority to promote without competition pursuant to the <i>Public Service Employment Act</i> when such promotions are made under the Procurement Officer Career Progression Program to level 2 of the Purchasing and Supply Group (PG), 1991-05-30.

Transport

- External recruitment authority for appointments to Aircraft Maintenance positions within the Engineering and Scientific Support Group (EG), 1991-01-01.
- Authority to promote without competition pursuant to the *Public Service Employment Act* when such promotions are made under the Engineer Development Career Progression Program to level 3 of the Engineer and Land Survey Group, Air Navigation System (EN), 1991-03-15.

All departments with the majority of appointment authority pursuant to the *Public Service Employment Act*.

- Authority to appoint to senior positions in the Scientific and Professional, Administrative and Foreign Service and Technical Categories, 1991-06-27.

General Exclusions

Section 41 of the *Public Service Employment Act* authorizes the Commission to exclude from the provisions of the *Act* any position, individual or class of positions or individuals, in any case where it is neither practicable nor in the best interests of the Public Service to apply the *Act* or any of its provisions. Any decision of this type, or its revocation, must be approved by the Governor in Council. Section 37(1) of the *Act* authorizes the Governor in Council, on the recommendation of the Commission, to make regulations prescribing how positions or persons excluded under section 41 are to be dealt with.

Exclusion Approval Orders, judiciously used, provide essential flexibility to meet personnel management needs and government objectives. The Commission conducts ongoing monitoring activities to ensure that exclusion approval orders are properly applied.

In 1991, after consulting representatives of the bargaining agents, the Commission approved the following requests for exclusions or their renewal.

Order No. 21 Approving the Exclusion of Certain Persons and Certain Positions (persons employed for five years or more) P.C. 1991-119, 17 January 1991 — SI/91-17

This Order facilitates the indeterminate appointment of term employees who have been in the Public Service for five years or more. It removes the right of appeal against these appointments. It also suspends the operation of provisions of the *Public Service Employment Act* that usually give preference to persons whose names are placed on eligibility lists or to persons with priority status.

Order No. 22 Approving the Exclusion of Certain Persons and Certain Positions (persons employed for five years or more) P.C. 1991-532, 21 March 1991 — SI/91-51

This Order facilitates the indeterminate appointment of term employees who have been in the Public Service for five years or more. It removes the right of appeal against these appointments. It also suspends the operation of provisions of the *Public Service Employment Act* that usually give preference to persons whose names are placed on eligibility lists or to persons with priority status.

Department of External Affairs Terms Under Six Months Exclusion Approval Order

P.C. 1991-507, 21 March 1991 — SOR/91-229

This Order excludes from the application of the *Public Service Employment Act* persons from outside the Public Service who are appointed for a specified period of less than six months to positions in the Department of External Affairs in the Administrative Services, Financial Administration, Information Services, Programme Administration, Purchasing and Supply, Clerical and Regulatory, Communications, Data Processing, Secretarial, Stenographic and Typing, General Labour and Trades, General Services, General Technical, Social Science Support, Organization and Methods and Personnel Administration groups during the period beginning on 1 April 1991 and ending on 31 March 1993. This Order replaces three previous Orders which were approved in 1985, 1987 and 1989.

Department of Public Works Terms Under Six Months Exclusion Approval Order

P.C. 1991-576, 27 March 1991 —
SOR/91-239

This Order excludes from the application of the *Public Service Employment Act* persons from outside the Public Service who are appointed for a specified period of less than six months to positions in the Department of Public Works in the Technical, Operational and Administrative Support categories and in the Town Planning and Engineering and Land Survey groups of the Scientific and Professional category during the period beginning on 1 April 1991 and ending on 31 March 1993. This Order replaces four previous Orders which were approved in 1983, 1985, 1987 and 1989.

Statistics Canada 1991 Census Program Terms Under Six Months Exclusion Approval Order

P.C. 1991-772, 25 April 1991 —
SOR/91-292

This Order excludes from the application of the *Public Service Employment Act* persons from outside the Public Service who are appointed for a specified period of less than six months with Statistics Canada in the Administrative Support and Operational categories in connection with the processing of the 1991 Census of Population and Census of Agriculture questionnaires. The Order is in effect from 1 May 1991 to 31 March 1992.

Exclusion Approval Order for Certain Persons and Certain Positions (Air Traffic Control Group) P.C. 1991-771, 25 April 1991 — SI/91-65

This Order allows selection by seniority and without right of appeal for the appointment of air traffic controllers to training and to operational positions. It also allows the transfer by seniority and without right of appeal of willing air traffic controllers to positions at lower levels in lower density units. This staffing system for air traffic controllers, based on seniority, has been in operation since January 1980. Since then, several Exclusion Approval Orders have been approved to this end. The current Order is in effect from 1 May 1991 to 30 April 1996.

Order No. 23 Approving the Exclusion of Certain Persons and Certain Positions (persons employed for five years or more) P.C. 1991-1688, 5 September 1991 — SI/91-123

This Order facilitates the indeterminate appointment of term employees who have been in the Public Service for five years or more. It removes the right of appeal against these appointments. It also suspends the operation of provisions of the *Public Service Employment Act* that usually give preference to persons whose names are placed on eligibility lists or to persons with priority status.

Department of Supply and Services Terms Under Three Months Exclusion Approval Order P.C. 1991-2351, 28 November 1991 — SOR/91-697

This Order excludes from the application of the *Public Service Employment Act* persons from outside the Public Service who are appointed for a specified period of less than three months to positions in the Department of Supply and Services in the Administrative Support category during the period beginning on 1 December 1991 and ending on 30 November 1993. This Order replaces two previous Orders which were approved in 1987 and 1989.

Management Trainee Program Exclusion Approval Order

P.C. 1991-2483, 12 December 1991 — SOR/92-38

This Order is intended to facilitate and expedite the initial appointment of persons to positions in the Management Trainee Group (MM) and their subsequent training assignments during the Management Trainee Program. The Order excludes appointments associated with the Management Trainee Program from the provisions of the *Public Service Employment Act* respecting merit, selection standards, eligibility lists, appeals and lay-off, leave of absence and Ministers' staffs' priorities. This is the first such Order and it will be in effect during the period beginning on 16 December 1991 and ending on 31 December 1996.

Note: The prefix SI (Statutory Instruments) or SOR (Statutory Orders and Regulations) designates the registration number of each Order-in-Council when published in Part II of the Canada Gazette.

Personal Exclusions

In addition to the general exclusions, six persons were excluded from the application of the *Public Service Employment Act* when appointed to Public Service positions for a period specified in exclusion approval orders, or to hold office "during pleasure," that is, the appointment may be revoked at any time by the Governor in Council. An exclusion approval order is automatically revoked when the person is appointed to another position whether under the Act or not.

Order in Council Number	Duration	Name	Title
1007	1991-06-06 during pleasure	Dan E. Goodleaf	Associate Deputy Minister, Department of Indian Affairs and Northern Development
1076	1991-06-12 during pleasure effective 17 June 1991	Jocelyne Bourgon	Associate Secretary to the Cabinet for Federal-Provincial Relations
1120	1991-06-13 during pleasure	Jean-Claude Lebel	Special Advisor to the Minister responsible for the Federal Office of Regional Development - Quebec
1702	1991-09-05 during pleasure effective 9 September 1991	Nicholas d'Ombrain	Deputy Secretary to the Cabinet (Machinery of Government and Senior Personnel), Privy Council Office
1704	1991-09-05 during pleasure effective 9 September 1991	Peter Harder	Associate Deputy Minister (Immigration)
2224	1991-11-19 during pleasure for a term ending on 12 November 1993	Ralph Barrie	Special Advisor to the Minister of Agriculture

GLOSSARY

A

Aboriginal peoples

Aboriginal peoples are the Status Indians, Non-status Indians, Metis and Inuit of Canada.

Acting appointment

The designation of a person to carry out, for a temporary period, the duties and responsibilities of a position having a higher maximum rate of pay.

Affected employee

Indeterminate employee whose services will no longer be required because of workforce adjustment situations.

Appeal

A request made to have a board, established under section 5 (d) of the *Public Service Employment Act*, inquire into the circumstances of an appointment or proposed appointment from within the Public Service, or of a recommendation for release or demotion because of incompetence or incapacity.

Appealable selection processes

Certain selection processes that are subject to appeal under section 21 of the *Public Service Employment Act*.

Appealed selection processes

Selection processes against which one or more appeals have been lodged.

Appointment to the Public Service

Appointment of a person from the general public, or who is an employee of a government agency which is not subject to the *Public Service Employment Act*.

Appointment within the Public Service

An appointment of an employee within or between departments or agencies which are subject to the *Public Service Employment Act*.

Audit

The systematic review and assessment of departments and agencies to determine the extent to which Treasury Board's or the Commission's personnel policies, procedures and systems are being complied with and how well delegated personnel authority is being managed.

C

Continuous course

A continuous course is a full-time basic second language course given seven hours a day from Monday morning to Friday afternoon. The purpose of this course is to enable students to obtain the level of bilingualism required by their departments.

D

Delegation of staffing authority

Authorization that the Commission gives a deputy head to exercise some of its powers, functions and duties, subject to certain terms and conditions. The Commission also approves the deputy head's further delegation of these powers, functions and duties to certain persons within his/her jurisdiction.

Demotion

Appointment of an employee to a position for which the maximum rate of pay is lower than that of the employee's former position. This is done because of incompetence or incapacity, and is always based on a departmental recommendation under section 31 of the *Public Service Employment Act*. This recommendation can be appealed by the employee to a board established by the Commission.

Downward transfer

An appointment of an employee to a position (at a lower level in the same occupational group or subgroup, or in another group or subgroup) for which the maximum rate of pay is less than that of the former position. The difference in maximum rates of pay must be equal to or greater than the lowest pay increment of the former position. When the former position has no fixed pay increments, the decrease in maximum rates must be at least 4%.

E

Employment equity

Employment practices designed to ensure that the regular staffing process is free of attitudinal and systemic barriers in order that the Public Service reflects all groups present in the Canadian labour force, and designed to ensure that corrective measures are applied to redress any historical disadvantage experienced by certain designated groups.

Executive (EX) group

The senior group of the Management Category, consisting of five levels up to and including most Assistant Deputy Ministers.

Exclusion approval order

A legislative instrument which, pursuant to section 41 of the *Public Service Employment Act* and with the approval of the Governor in Council, provides for the exclusion by the Public Service Commission of any position, individual or class of positions or individuals, in whole or in part from the operation of the *Act*.

H

Human Resources Development Council

The Human Resources Development Council (HRDC) provides a central focus for the collective interests of management in human resource development. Its mandate is to set the direction at the strategic and corporate level for the management of people in the federal Public Service, so that the Government of Canada has the calibre of human resources to deliver services of high quality in an efficient and effective manner.

I

Indeterminate employment

Part-time or full-time employment with no fixed duration.

Instrument of delegation of staffing authority

A document through which the Commission authorizes a deputy head to exercise certain of its powers, and perform functions and duties, subject to certain terms and conditions, and approves the further delegation by the deputy head of these powers, functions and duties to certain persons within his/her jurisdiction.

L

Lateral transfer

An appointment of an employee to a position (in the same occupational group, subgroup and level, or in another group or subgroup) such that the difference in the maximum rates of pay between the new position and the former position is less than the lowest pay increment of the new position. When the new position has no fixed pay increments, the difference must be less than 4% of the maximum rate of pay of the former position.

Lay-off

The termination of a person's employment, under section 29(1) of the *Public Service Employment Act*, "where the services of an employee are no longer required because of lack of work or because of the discontinuance of a function." Under these circumstances, the deputy head may lay off the employee, in accordance with Commission regulations. This decision is not subject to appeal.

M

Management Category

An occupational category composed of two groups (EX and SM), including senior personnel with responsibility for policy development; program formulation and delivery; design and operation of management processes; and management of personnel, finances, and public affairs. (Effective January 1992, the Management Category was renamed the Executive Group.)

Members of visible minority groups

Persons who are, because of their race or colour, in a visible minority in Canada.

N

National Joint Council

A consultative body created by Order in Council in 1944 to promote the efficiency of the Public Service and the well-being of its employees by providing for regular consultation between the government, as the employer, and the employee organizations certified as bargaining agents under the *Public Service Staff Relations Act*. The Council deals with matters covered by collective agreements, as well as other terms and conditions of employment.

O

Occupational category

A broad series of job families characterized by the nature of the functions performed and the extent of academic preparation required. These include the Management, Scientific and Professional, Administrative and Foreign Service, Technical, Administrative Support and Operational categories.

Occupational group

A sub-division of an occupational category, comprising similar kinds of work requiring similar skills. It often bears a relationship to an identifiable labour market outside the Public Service.

Opportunity for advancement prejudicially affected

It is the Commission's responsibility to decide whether an employee's immediate career progression has been or would be hindered by the appointment or proposed appointment, without competition, of another employee. The opinion of prejudicial effect determines that an appeal board has jurisdiction to hear an appeal.

P

Part-time employment (subject to the *Public Service Employment Act*)

The employment of a person ordinarily required to work more than one-third of the standard daily or weekly hours established for people doing similar work (effective 1 January 1981).

Persons with disabilities

Persons with disabilities are those who, for the purpose of employment, consider themselves, or believe that a potential employer would likely consider them, to be disadvantaged by reason of any persistent physical, mental, psychiatric, learning or sensory impairment.

Post-audit

Follow-up activity to an audit to determine the extent, adequacy, nature and quality of departmental corrective action subsequent to an audit.

Priority

• *Administrative*

Entitlement to consideration for appointment before others and without competition, based on Commission policy.

• *Statutory*

Entitlement to appointment or consideration for appointment before others and without competition, as stipulated in the *Public Service Employment Act*.

Promotion

An appointment of an employee to a position (at a higher level in the same occupational group or subgroup or in another group or subgroup) for which the maximum rate of pay exceeds that of the former position by an amount equal to or greater than the lowest pay increment of the new position. When the new position has no fixed pay increments, the increase must be at least 4% of the maximum rate of pay of the former position.

R

Reclassification

Appointment of an employee to a position that has been re-evaluated, where the occupational category, group, subgroup, or level changes from the position's previous classification.

Referral

The presentation of possibly qualified candidates, identified through an inventory, for consideration for vacancies.

Release for incompetence or incapacity

The termination of a person's employment under section 31 of the *Public Service Employment Act*, "where an employee, in the opinion of the deputy head, is incompetent in performing the duties of the position the employee occupies, or is incapable of performing those duties." This release is recommended to the Commission by the deputy head, and can be appealed by the employee to a board established by the Commission.

Right of appeal

The entitlement to have an appointment or proposed appointment from within the Public Service, or a recommendation for release or demotion because of incompetence or incapacity, inquired into by an Appeal Board.

S

Selection with competition

A selection process where either a competition poster or an inventory is used to identify candidates.

Selection without competition

A selection process, other than a competition leading to a reclassification, lateral transfer, downward transfer, promotion, or priority appointment.

Senior Management (SM) Group

The group immediately below the Executive Group in the Management Category. (Effective January 1992, this group was integrated with the EX-1 level of the Executive Group.)

Separation

The termination of a person's employment from that part of the Public Service where the Commission has the exclusive right and authority to appoint.

Specified period employment

Part-time or full-time employment for a predetermined period (term employees). In this report, only term employees with specified periods of employment of six months or more are included.

Surplus

Entitlement to consideration for appointment before others and without competition, granted to employees identified for lay-off who are considered suitable for appointment. An employee is notified that he or she will be laid off if no alternative public service employment is found before the end of the surplus period, which is normally six months.

T

Training

- ***Developmental training***

Training to ensure that qualified employees will be available to meet identified human resource requirements.

- ***Statutory training***

Training given to incumbents appointed to non-imperative positions or to positions whose linguistic profile has been upgraded; Executive Group members (EX); employees who no longer meet the linguistic requirements of their position; incumbents entitled to certain rights; ministerial staff; Governor in Council appointees; federal court judges; and Royal Canadian Mounted Police staff who must meet operational requirements.

- ***Non-statutory training***

Training given to clients in response to human resource planning and employee career needs.

Transfer (see Lateral transfer or Downward transfer)

U

Underrepresentation

Employment in the Public Service of a particular group of individuals whose numbers are less than might be expected given the representation of such persons in the labour market.

V

Visible minority groups (see Members of visible minority groups)

W

Workforce adjustment

A situation which occurs when a deputy head or delegated officer decides that the services of one or more indeterminate employees will no longer be required beyond a specified date because of lack of work or because of the discontinuance of a function. A major workforce adjustment situation is one in which ten or more indeterminate employees in a department, in one or more locations are affected at the same time.

OFFICES OF THE COMMISSION

Headquarters

L'Esplanade Laurier, West Tower
300 Laurier Avenue West
Ottawa, Ontario
K1A 0M7

(613) 996-5010
TDD (Telecommunications
Device for the Deaf)
993-4126

Regional and District Offices

Atlantic

Regional Office

Brunswick Building
1888 Brunswick Street
7th Floor
Halifax, Nova Scotia
B3J 1M8

(902) 426-2990
TDD 426-6246

District Offices

777 Main Street
7th Floor
Moncton, New Brunswick
E1C 1E9

(506) 857-6616
TDD 857-6624

Cormack Building
2 Steers Cove
P.O. Box 6086
St. John's, Newfoundland
A1C 5X8

(709) 772-3100
TDD 772-4317

Royal Trust Tower
119 Kent Street
Suite 420
Charlottetown, Prince Edward Island
C1A 1N3

(902) 566-7030
TDD 566-7039

Quebec

Regional Office

Guy-Favreau Complex
200 René-Lévesque Boulevard West
8th Floor
Montreal, Quebec
H2Z 1X4

(514) 283-5776
TDD 283-2467

District Office

Place Sillery
1126 St-Louis Road
Room 205
Sillery, Quebec
G1S 1E5

(418) 648-3230
TDD 648-7273

National Capital

Regional Office

66 Slater Street
3rd Floor
Ottawa, Ontario
K1A 0M7

(613) 996-8436
TDD 996-1205

Regional and District Offices

Ontario

Regional Office

Dominion Public Building
1 Front Street West
3rd Floor
Toronto, Ontario
M5J 2V2

(416) 973-3131
TDD 973-2269

Manitoba and Saskatchewan

Regional Office

MacDonald Building
344 Edmonton Street
Suite 200
Winnipeg, Manitoba
R3B 2L4

(204) 983-2486
TDD 983-6066

District Office

1975 Scarth Street
Suite 400
Regina, Saskatchewan
S4P 2H1

(306) 780-5720
TDD 780-6719

Alberta and Northwest Territories

Regional Office

Canada Place
9700 Jasper Avenue
Main Floor
Edmonton, Alberta
T5J 4G3

(403) 495-3144
TDD 495-3130

Northern Careers Program

Precambrian Building
P.O. Box 2730
Yellowknife, Northwest Territories
X1A 2R1

(403) 873-3525

Building 161
P.O. Box 1119
Iqaluit, Northwest Territories
X0A 0H0

(819) 979-6268

Pacific and Yukon

Regional Office

Sinclair Centre
757 West Hastings Street
2nd Floor
Vancouver, British Columbia
V6C 3G4

(604) 666-0350
TDD 666-6868

District Offices

Federal Building
1230 Government Street
Room 404
Victoria, British Columbia
V8W 1Y3

(604) 363-0589
TDD 666-0564

(includes Northern Careers Program)
300 Main Street
Suite 400
Whitehorse, Yukon
Y1A 2B5

(403) 667-3900

Programmes des carrières

LES BUREAUX DE LA COMMISSION

Administration centrale

L'Esplanade Laurier, Tour ouest
300, avenue Laurier ouest
Ottawa (Ontario)
K1A 0M7
(613) 996-5010
ATME (appareil de
télécommunications pour
maintenants):
993-4126

Atlantique

Bureau régional
Immeuble Brunswick
1888, rue Brunswick
7e étage
Halifax (Nouvelle-Ecosse)
B3J 1M8
(902) 426-2990
ATME : 426-6246

Bureaux de district
777, rue Main
7e étage
Moncton (Nouveau-Brunswick)
E1C 1E9
(506) 857-6616
ATME : 857-6624
Immeuble Cornack
2 Steers Cove
C.P. 6086
St. John's (Terre-Neuve)
A1C 5X8
(709) 772-3100
ATME : 772-4317

Bureau régional
66, rue Slater
3e étage
Ottawa (Ontario)
K1A 0M7
(613) 996-8436
ATME : 996-1205

CIA IN3
Charlottetown (Île-du-Prince-Édouard)

(902) 566-7030
ATME : 566-7039

Québec

Bureau régional
Complexe Guy-Favreau
8e étage
200, boulevard René-Lévesque ouest
Montréal (Québec)
H2Z 1X4
(514) 283-5776
ATME : 283-2467

Capitale nationale

Bureau de district
Place Sillery
Bureau 205
1126, chemin St-Louis
Sillery (Québec)
G1S 1E5
(418) 648-3230
ATME : 648-7273



R

Réaménagement de l'effectif

Situation qui se produit lorsqu'un administrateur général ou son agent délégué décide que les services d'un ou de plusieurs fonctionnaires nommés pour une durée indéterminée ne seront plus requis au-delà d'une certaine date, en raison d'un manque de travail ou de la suppression d'une fonction. Il y a réaménagement majeur lorsque au moins dix fonctionnaires nommés pour une durée indéterminée dans un ministère, dans un ou plusieurs lieux de travail, sont touchés en même temps.

Reclassification

Nomination d'un fonctionnaire à un poste qui a été réévalué lorsque la catégorie professionnelle, le groupe, le sous-groupe ou le niveau change par rapport au poste qu'occupait l'intéressé auparavant.

Renvoi pour

incompétence ou incapacité

Fait de mettre fin à l'emploi d'une personne, aux termes de l'article 31 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, lorsque «l'administrateur général juge un fonctionnaire incompetent dans l'exercice des fonctions de son poste ou incapable de remplir ces fonctions». Le renvoi à la Commission et le fonctionnaire visé peut faire appel devant un comité constitué par la Commission.

S

Sélection par voie de concours

Méthode de sélection par laquelle on se sert soit d'un avis de concours soit d'un répertoire pour recenser les candidats.

Sélection sans concours

Méthode de sélection qui se fait par voie de reclassement, de mutation latérale, de promotion ou de nomination par priorité.

Sous-représentation

Présence à la fonction publique d'un groupe donné de personnes en nombre moindre que ce ne devrait être le cas, compte tenu de la représentation de ce groupe sur le marché du travail.

Rétrogradation

Nomination d'un fonctionnaire à un poste dont le taux maximal de traitement est inférieur à celui de son ancien poste. La rétrogradation intervient pour cause d'incompétence ou d'incapacité, en fonction d'une recommandation du ministère aux termes de l'article 31 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique. Le fonctionnaire touché peut en appeler de cette recommandation devant un comité constitué par la Commission.

Vérification

V

Examen et évaluation systématiques des ministères et des organismes, afin de déterminer dans quelle mesure ils respectent les politiques, les procédures et les systèmes du Conseil du Trésor ou de la Commission en matière de personnel et comment ils appliquent les pouvoirs délégués en matière de gestion du personnel.

Membres des groupes de minorités visibles

Ceux qui, de par leur origine ou leur couleur, appartiennent à une minorité visible au Canada.

Méthodes de sélection ayant fait l'objet d'un appel

Méthodes de sélection ayant donné lieu à un ou à plusieurs appels.

Méthodes de sélection ouvrant droit à un appel

Certaines méthodes de sélection qui peuvent donner lieu à un appel aux termes de l'article 21 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

Mise en disponibilité

Fait de mettre fin à l'emploi d'une personne, aux termes du paragraphe 29(1) de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, «dont les services

travail ou par suite de la suppression d'une fonction». Dans ces circonstances, l'administrateur

général peut, en conformité avec les règlements de la Commission, mettre

le fonctionnaire en disponibilité.

Cette décision est sans appel.

Mutation latérale

Nomination d'un fonctionnaire à un poste (au même niveau du même groupe et sous-groupe professionnel,

ou dans un autre groupe ou sous-groupe) de sorte que l'écart entre le

taux maximal de traitement du

nouveau poste et celui du poste

antérieur est inférieur à la plus petite

augmentation d'échelon du nouveau

poste. Si le nouveau poste ne

comporte aucune augmentation fixe

d'échelon, l'écart doit être inférieur à

4 % du taux maximal de traitement du

poste antérieur.

Mutation régressive

Nomination d'un fonctionnaire à un poste (de niveau inférieur dans le

même groupe ou sous-groupe

professionnel ou dans un autre groupe

ou sous-groupe) dont le taux maximal

de traitement est inférieur à celui du

poste qu'occupait le fonctionnaire.

L'écart entre les taux maximaux de

traitement doit être équivalent ou

supérieur à la plus petite

augmentation d'échelon du poste

antérieur. Si le poste antérieur ne

comporte aucune augmentation fixe

d'échelon, la diminution du taux

maximal doit être d'au moins 4 %.

N

Nomination externe

Nomination d'une personne

n'appartenant pas à la fonction

publique ou appartenant à un

organisme gouvernemental non

assujéti à la Loi sur l'emploi dans la

fonction publique.

Nomination intermédiaire

Désignation d'une personne pour

accomplir, pendant une période

donnée, les fonctions et les

responsabilités d'un poste dont le taux

maximum de traitement est supérieur

à celui du poste qu'elle occupe.

Nomination interne

Nomination au sein d'un ministère,

ou nomination interministérielle,

assujéti à la Loi sur l'emploi dans la

fonction publique.

P

Personne handicapée

Aux fins de l'emploi, on entend

par personne handicapée une

personne qui se considère

désavantagée ou qui croit qu'un

employeur la considérerait ainsi en

raison d'un handicap physique,

mental, psychiatrique ou sensoriel ou

d'une difficulté d'apprentissage de

nature permanente.

Postvérification

Activité de suivi d'une vérification pour déterminer la nature et la portée des mesures prises par le ministère pour corriger les lacunes relevées à la vérification et si ces mesures sont

variables et adéquates.

Présentation

Fait de proposer des candidats recensés par voie de répartition et dont les titres et qualités permettent de les retenir pour des postes à pourvoir.

Priorité

administrative

Droit d'être pris en considération

avant quiconque pour une

nomination sans concours, en

conformité avec la politique de la

Commission.

légal

Droit d'être nommé ou pris en considération avant quiconque pour une nomination sans concours, comme le prescrit la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

Promotion

Nomination d'un fonctionnaire à

un poste (de niveau supérieur dans le

même groupe ou sous-groupe

professionnel, ou dans un autre

groupe ou sous-groupe) dont le taux

maximal de traitement dépasse celui

de son poste antérieur d'une somme

équivalente ou supérieure à la plus

petite augmentation d'échelon du

nouveau poste. Si le nouveau poste

ne comporte aucune augmentation

fixe d'échelon, l'augmentation doit

être égale ou supérieure à 4 % du taux

de traitement maximal du poste

antérieur.

Délégation des pouvoirs de dotation

Autorisation que la Commission donne à un administrateur général d'exercer en son nom certains des pouvoirs et fonctions, sous réserve de certaines conditions. La Commission approuve aussi la délégation par l'administrateur général de ces pouvoirs et fonctions à des personnes qui relèvent de lui.

Droit d'appel

Droit d'obtenir qu'un comité

d'appel enquête sur une nomination de fait ou en instance dans les rangs de la fonction publique ou sur une recommandation de renvoi ou de rétrogradation pour incompétence ou pour incapacité.

E

Emploi à temps partiel (assujéti à la

Loi sur l'emploi dans la fonction

publique)

Emploi dont le titulaire, ne travaillant pas à plein temps, est tenu

habituellement de travailler plus du tiers des heures normales de service quotidien ou hebdomadaire établies pour les personnes qui s'acquittent d'un travail similaire (depuis le 1^{er} janvier 1981).

Emploi pour une

durée indéterminée

Emploi à temps partiel ou à temps plein dont la durée n'est pas

déterminée.

Emploi pour une

période déterminée

Emploi à temps partiel ou à temps plein pendant une période déterminée d'avance (fonctionnaire nommé pour une période déterminée). Dans ce rapport, n'entrent que les fonctionnaires nommés pour une période déterminée de six mois et plus.

Équité en matière d'emploi

Pratiques d'emploi destinées à s'assurer, tant sur le plan des attitudes que des systèmes, que le processus normal de dotation fasse en sorte que la fonction publique représente tous les groupes faisant partie du marché du travail canadien; et à s'assurer que des mesures correctives soient prises afin de rectifier tout désavantage historique qu'ait pu subir certains groupes désignés.

Excédentaires

Personnes ayant droit d'être prises en considération avant quiconque pour une nomination sans concours. Ce droit est accordé aux fonctionnaires appelés à être mis en disponibilité et jugés aptes à occuper un poste. La mise en disponibilité sera notifiée à un fonctionnaire s'il n'y a pas de poste de remplacement à la fonction publique avant la fin de la période (normalement de six mois) ouvrant droit à une priorité de fonctionnaire déclaré excédentaire.

F

Fonctionnaire touché

Fonctionnaire nommé pour une durée indéterminée dont les services ne seront plus requis en raison d'un réaménagement de l'effectif.

Formation

• Perfectionnement

Formation visant à faire en sorte qu'on dispose d'un personnel compétent pour répondre aux exigences qui ont été recensées en matière de ressources humaines.

• Formation non-statutaire

Formation donnée à des clients pour répondre aux besoins de planification en ressources humaines et aux besoins reliés aux aspirations de leur carrière.

• Formation statutaire

Formation donnée aux titulaires nommés à des postes non impératifs ou à des postes dont le profil linguistique a été relevé; membres du groupe de la direction

G

Groupe de la direction (EX)

Groupe de la gestion

supérieure (SM)

Groupe professionnel inférieur de la catégorie de la gestion, qui ne comprend qu'un seul niveau. (En janvier 1992, ce groupe a été intégré au niveau EX-1 du groupe de la direction.)

Groupe de minorités visibles (voir

rubrique «Membres des groupes de

Groupe professionnel

Subdivision d'une catégorie professionnelle comprenant des types de tâches semblables pour lesquelles il faut des aptitudes de même nature. Cela s'applique souvent à un marché du travail déterminé dans le secteur privé.

I

Instrument de délégation des

pouvoirs de dotation

Document par lequel la Commission autorise un administrateur général à exercer, en son nom, certains de ses pouvoirs et fonctions, sous réserve de certaines conditions, et approuve la délégation par l'administrateur en question de ces pouvoirs et fonctions à des personnes qui relèvent de lui.

(EX); employées qui ne satisfont plus aux exigences linguistiques de leur poste; titulaires détenant des droits; personnel des ministères; gouvernement en conseil; juges des cours fédérales; et personnel de la Gendarmerie royale du Canada devant satisfaire aux obligations du service.



Appel

Demande pour qu'un comité, constitué aux termes du paragraphe 5 (d) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, fasse enquête sur les circonstances entourant une nomination interne de fait ou en instance, ou une recommandation de renvoi ou de rétrogradation pour incapacité ou pour incompétence.

Autochtones

Les autochtones du Canada englobent les Indiens inscrits, les Indiens non inscrits, les Métis et les Inuit.



Catégorie de la gestion

Catégorie professionnelle se composant de deux groupes de cadres (EX et SM) chargés de l'élaboration des objectifs généraux, de la formulation et de l'application des programmes, de la conception et de l'application des méthodes de gestion et de la gestion du personnel, des finances et des relations publiques. (En janvier 1992, la catégorie de la gestion est devenue le groupe de la direction.)

Catégorie professionnelle

Vaste série de familles d'emplois qui se distinguent par la nature des fonctions propres à chaque emploi et par le type de préparation scolaire requise. On retrouve notamment les catégories suivantes : gestion, scientifique et professionnelle, administration et service extérieur, technique, soutien administratif et exploitation.

Cessation d'emploi

Fin de l'emploi d'une personne dans la partie de la fonction publique où la Commission a le droit et le pouvoir exclusifs de nomination.

Chances d'avancement amoindries

Il incombe à la Commission de décider si la progression immédiate de carrière d'un fonctionnaire a été ou serait entravée par la nomination de fait ou en instance, sans concours, d'un autre fonctionnaire. Si on estime que les chances ont été amoindries, un comité d'appel a alors compétence pour entendre un appel dans ce sens.

Conseil de perfectionnement des ressources humaines

Le Conseil de perfectionnement des ressources humaines (CPRH) a pour mission de veiller aux intérêts collectifs de la gestion dans le domaine du perfectionnement des ressources humaines. Le conseil a pour mandat d'établir l'orientation stratégique de la gestion du personnel que le gouvernement du Canada dispose de ressources humaines capables d'offrir des services de haute qualité de façon efficiente et efficace.

Conseil national mixte

Un organisme consultatif créé par décret ministériel en 1944 pour accroître l'efficacité de la fonction publique et améliorer la situation des employés au moyen de consultations régulières entre l'État, à titre d'employeur, et les associations d'employés accréditées comme agents négociateurs en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*. Le Conseil traite des clauses de conventions collectives ainsi que des conditions d'emploi.

Cours continu

Un cours continu est un cours de base de langue seconde dispensé à temps plein du lundi matin au vendredi après-midi à raison de sept heures par jour. Le but de ce cours est de permettre aux étudiants d'atteindre le niveau de bilinguisme déterminé par le ministre.



Décret d'exemption

Un instrument législatif qui, conformément à l'article 41 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et avec l'approbation du gouvernement en conseil, prévoit l'exemption par la Commission de la fonction publique d'un poste, d'une personne, d'une catégorie de postes ou de personnes, de l'application en tout ou en partie de la *Loi*.



Exemptions particulières

En plus des exemptions générales, la Commission a soustrait six personnes aux dispositions de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique afin qu'elles soient nommées à des postes de la fonction publique pour une durée limitée, indiquée au décret d'exemption pertinent, ou à titre amovible (c'est-à-dire que la nomination peut être révoquée à n'importe quel moment par le gouverneur en conseil). Un décret d'exemption est abrogé automatiquement à la suite de la nomination de la personne à un autre poste, que ce poste relève ou non de la Loi.

Numéro du décret	Durée	Nom	Titre
1007	1991-06-06 à titre amovible	Dan E. Goodleaf	Sous-ministre délégué du ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien
1076	1991-06-12 à titre amovible à compter du 17 juin 1991	Jocelyne Bourgon	Secrétaire déléguée du Cabinet pour les relations fédérales-provinciales
1120	1991-06-13 à titre amovible	Jean-Claude Lebel	Conseiller spécial auprès du ministre responsable du Bureau fédéral de développement régional (Québec)
1702	1991-09-05 à titre amovible à compter du 9 septembre 1991	Nicholas d'Ombraïn	Sous-secrétaire du Cabinet (Appareil gouvernemental et personnel supérieur), Bureau du Conseil privé
1704	1991-09-05 à titre amovible à compter du 9 septembre 1991	Peter Harder	Sous-ministre délégué (Immigration)
2224	1991-11-19 à titre amovible jusqu'au 12 novembre 1993	Ralph Barrie	Conseiller spécial auprès du ministre de l'Agriculture

Décret approuvant l'exemption de personnes employées pour moins de six mois au ministère des Travaux publics

C.P. 1991-576, 27 mars 1991 — DORS/91-239

Ce décret soustrait à l'application de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* des personnes de l'extérieur de la fonction publique qui sont nommées pour une période déterminée de moins de six mois à des postes au ministère des Travaux publics dans les catégories technique, exploitation et soutien administratif, ainsi que dans les groupes urbanisme et génie et arpentage de la catégorie scientifique et professionnelle, au cours de la période allant du 1^{er} avril 1991 au 31 mars 1993. Ce décret remplace quatre décrets antérieurs, approuvés en 1983, 1985, 1987 et 1989.

Décret approuvant l'exemption de personnes employées pour une période déterminée de moins de six mois dans le cadre du programme de Recensement de 1991 à

Statistique Canada
C.P. 1991-772, 25 avril 1991 — DORS/91-292

Ce décret soustrait à l'application de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* des personnes de l'extérieur nommées pour une période déterminée de moins de six mois à des postes de Statistique Canada dans les catégories soutien administratif et exploitation en vue du traitement des questionnaires liés au recensement de la population et au recensement agricole de 1991. Ce décret est en vigueur du 1^{er} mai 1991 au 31 mars 1992.

Décret approuvant l'exemption de certaines personnes et de certains postes (groupe du contrôle de la circulation aérienne)

C.P. 1991-771, 25 avril 1991 — TR/91-65

Ce décret permet la sélection selon l'ancienneté et sans droit d'appel aux fins de la nomination de contrôleurs de la circulation aérienne à des postes de formation et à des postes opérationnels. Il permet également la mutation selon l'ancienneté et sans droit d'appel de contrôleurs de la circulation aérienne qui le veulent à des postes de niveau inférieur dans des zones de contrôle à plus faible dotation axé sur l'ancienneté pour les contrôleurs de la circulation aérienne fonctionnant depuis janvier 1980. Plusieurs décrets d'exemption ont été approuvés à cette fin depuis ce temps. Le décret actuel est en vigueur du 1^{er} mai 1991 au 30 avril 1996.

Décret n° 23 approuvant

L'exemption de certaines personnes et de certains postes (personnes employées depuis cinq ans ou plus)
C.P. 1991-1688, 5 septembre 1991 — TR/91-123

Ce décret facilite la nomination pour une durée indéterminée de certaines personnes nommées pour une période déterminée qui sont employées dans la fonction publique depuis cinq ans ou plus. Il retire le droit d'en appeler de ces nominations. Il suspend aussi l'application des dispositions de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* qui accordent habituellement la préférence aux personnes inscrites sur une liste d'admissibilité ou aux bénéficiaires de priorité.

Décret approuvant l'exemption de personnes employées pour moins de trois mois au ministère des Approvisionnements et Services

C.P. 1991-2351, 28 novembre 1991 — DORS/91-697

Ce décret soustrait à l'application de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* des personnes de l'extérieur de la fonction publique qui sont nommées pour une période déterminée de moins de trois mois à des postes au ministère des Approvisionnements et Services dans la catégorie du soutien administratif, au cours de la période allant du 1^{er} décembre 1991 au 31 novembre 1993. Ce décret remplace deux décrets antérieurs, approuvés en 1987 et 1989.

Décret d'exemption visant le Programme de stagiaires en gestion

C.P. 1991-2483, 12 décembre 1991 — DORS/92-38

Ce décret vise à faciliter et à accélérer la nomination initiale de personnes à des postes du groupe stagiaires en gestion (MM) ainsi que leurs affectations de formation subséquentes dans le cadre du Programme de stagiaires en gestion. Le décret affranchit les nominations afférentes à ce programme des dispositions de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* qui concernent le mérite, les normes de sélection, les listes d'admissibilité, appels et les mises en disponibilité, les congés et les priorités de membres du personnel d'un ministre. Il s'agit du premier décret de ce genre, et il sera en vigueur du 16 décembre 1991 au 31 décembre 1996.

Nota: Le préfixe TR (textes réglementaires) ou DORS (décrets, ordonnances et règlements) désigne le numéro d'enregistrement de chaque décret publié dans la Partie II de la *Gazette du Canada*.

Tous les ministères ayant la majorité des pouvoirs de nomination en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

- Pouvait de recruter des candidats de l'extérieur en vue de les nommer à des postes d'entretien d'aéronefs dans le groupe Soutien technologique et scientifique (EG), 1991-01-01.
- Pouvait d'accorder des promotions sans concours en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, dans le cadre du Programme d'avancement professionnel des ingénieurs au niveau 3 du groupe Génie et arpentage, Système de navigation aérienne (EN), 1991-03-15.
- Pouvait d'effectuer des nominations à des postes supérieurs dans la catégorie scientifique et professionnelle, la catégorie de l'administration et du service extérieur, et la catégorie technique, 1991-06-27.

Exemptions générales

L'article 41 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* autorise la Commission à exempter un poste, une personne ou une catégorie de postes ou de personnes de l'application de la Loi (ou de certaines de ses dispositions) si elle estime pareille application difficilement réalisable et contraire aux intérêts de la fonction publique. Toute décision en ce sens, tout comme son annulation, doit être approuvée par le gouverneur en conseil. Le paragraphe 37(1) de la *Loi* autorise le gouverneur en conseil, sur recommandation de la Commission, à statuer, par règlement, sur le sort des postes ou des personnes qui tombent sous le coup de l'exemption prévue à l'article 41.

Décret n° 21 approuvant l'exemption de certaines personnes et de certains postes (personnes employées depuis cinq ans ou plus)
TR/91-17
C.P. 1991-119, 17 janvier 1991 —
Ce décret facilite la nomination pour une durée indéterminée de certaines personnes nommées pour une période déterminée qui sont employées dans la fonction publique depuis cinq ans ou plus. Il retire le droit d'en appeler de ces nominations. Il suspend aussi l'application des dispositions de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* qui accordent habituellement la préférence aux personnes inscrites sur une liste d'admissibilité ou aux bénéficiaires de priorité.

Décret n° 22 approuvant l'exemption de certaines personnes et de certains postes (personnes employées depuis cinq ans ou plus)
C.P. 1991-532, 21 mars 1991 —
TR/91-51
Ce décret facilite la nomination pour une durée indéterminée de certaines personnes nommées pour une période déterminée qui sont employées dans la fonction publique depuis cinq ans ou plus. Il retire le droit d'en appeler de ces nominations. Il suspend aussi l'application des dispositions de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* qui accordent habituellement la préférence aux personnes inscrites sur une liste d'admissibilité ou aux bénéficiaires de priorité.

Décret approuvant l'exemption de personnes employées pour moins de six mois au ministère des Affaires extérieures
C.P. 1991-507, 21 mars 1991 —
DORS/91-229
Ce décret soustrait à l'application de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* des personnes de l'extérieur nommées pour une période déterminée de moins de six mois à des postes au ministère des Affaires extérieures dans les groupes services administratifs, gestion des finances, services d'information, administration des programmes, achat et approvisionnement, commis aux écritures et aux règlements, communications, traitement mécanique des données, secrétariat, sténographie et dactylographie, manœuvres et hommes de métier, soutien des sciences sociales, organisation et méthodes, ainsi que gestion du personnel, au cours de la période allant du 1^{er} avril 1991 au 31 mars 1993. Ce décret remplace trois décrets antérieurs, approuvés en 1985, 1987 et 1989.

de s'assurer que les décrets d'exemption sont convenablement mis en application, la Commission poursuit ses activités de surveillance. En 1991, après consultation avec les représentants des agents négociateurs, la Commission a approuvé les demandes d'exemption ou de renouvellement d'exemption suivantes.

Il suspend aussi l'application des dispositions de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* qui accordent habituellement la préférence aux personnes inscrites sur une liste d'admissibilité ou aux bénéficiaires de priorité.

A P P E N D I C E

Rapport sur les activités prévues aux articles 6(1), 6(4) et 41 de la Loi

L'article 47 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique stipule que la Commission doit rendre compte annuellement des activités exercées en vertu des paragraphes 6(1) et 6(4) de la Loi en rapport avec la délégation de pouvoirs, et en vertu de l'article 41 au sujet des postes et des personnes qui ont été exclus, en totalité ou en partie, de l'application de la Loi.

Délégation de pouvoirs de dotation

Ministère Nature des pouvoirs délégués

Multiculturalisme et Citoyenneté

- Pouvoir d'effectuer certaines nominations en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique (e.g. délégation initiale), 1991-04-21.
- Pouvoir d'effectuer certaines nominations en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique (e.g. délégation initiale), 1991-08-01.

Pêches et Océans

- Pouvoir d'accorder des promotions sans concours en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, dans le cadre du Programme d'avancement professionnel des agents des pêches au niveau 2 du groupe Techniciens (GT), 1991-03-15.
- Pouvoir d'accorder des promotions sans concours en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, dans le cadre du Programme de diversification et d'avancement professionnel au niveau 2 du groupe Administration de programmes (PM), 1991-05-22.

Approvisionnement et Services

- Pouvoir d'accorder des promotions sans concours en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, dans le cadre du Programme d'avancement professionnel des agents d'approvisionnement au niveau 2 du groupe Achat et approvisionnement (PG), 1991-05-30.

1. *Il primo capitolo*

• *Il secondo capitolo*

1

2

3

4

Etapes suivantes

En 1991, la Commission a entrepris d'examiner sa méthode d'application du principe du mérite et de délégation de pouvoir. Ce faisant, elle cherche à établir un système de dotation juste et efficace, qui valorise la compétence, assure l'égalité d'accès à l'emploi, peut soutenir un examen minutieux, assure l'application du principe du mérite et est perçu comme tel.

Cet examen comporte les points suivants :

- établissement d'une stratégie globale de gestion de la délégation qui permet aux principaux intervenants -- la Commission, les administrateurs généraux, les gestionnaires, les fonctionnaires et leurs syndicats, ainsi que les administrateurs du personnel -- d'apporter ensemble des améliorations. La Commission veut ainsi s'assurer l'engagement de toutes les parties en cause.
- modification de la méthode actuelle de délégation, notamment en remodifiant tous les instruments de délégation existants pour préciser les attentes de la Commission à l'égard de ceux qui exercent ce pouvoir, en établissant des normes de contrôle et d'évaluation du rendement dans ce domaine; en examinant les politiques et les lignes directrices existantes en matière de dotation pour faire en sorte que le processus de dotation soit pertinent et simplifié et permette de prendre de bonnes décisions en matière de sélection; et en mettant en place de nouveaux programmes d'information et de formation pour aider les gestionnaires à faire des choix éclairés, fondés sur le principe du mérite.

Parmi les activités à ce dernier chapitre, l'établissement d'un cadre général permettant de rendre des comptes sur la dotation par délégation est une priorité. Le cadre comportera des attentes claires en matière de rendement et englobera les activités de contrôle, de vérification et d'évaluation de la Commission. Pour mesurer la performance d'un ministère par rapport à ces attentes, on utilisera divers moyens de mesure et différentes sources d'information :

données des systèmes d'information centraux ou ministériels; vérifications; études thématiques et évaluations; études spéciales selon les besoins.

L'examen permettra d'établir les paramètres et de cerner les méthodes de dotation utilisées par les ministères qui méritent d'être corrigées. Lorsque ces méthodes auront été adoptées en raison de défauts de conception du système de dotation, la Commission y remédiera. Lorsqu'elles seront attribuables à un manque d'aide ou à des outils de sélection inadéquats, la Commission augmentera au besoin l'aide qu'elle fournit aux gestionnaires. Si notre contrôle permet de déceler des méthodes de dotation qui ne tiennent pas compte de façon délibérée du principe du mérite, la Commission est déterminée à prendre les mesures voulues pour obliger les responsables à appliquer le principe. Elle identifiera les ministères fautifs et les citera, s'il y a lieu, dans les rapports annuels ultérieurs. Elle peut également sévir au moyen de sanctions telles que le recours accru aux commissions d'enquête. En dernier ressort, la Commission retirera, en tout ou en partie, le pouvoir de dotation confié à un administrateur général qui n'aura pas apporté les correctifs voulus en vertu des pouvoirs conférés à son ministère.

En résumé

Comme nous l'avons indiqué au début de notre rapport, la Commission prévoit être proactive en vue de protéger l'application du principe du mérite à la dotation de la fonction publique. Il ne s'agit pas là d'un engagement nouveau : la Commission réaffirme tout simplement le principe du mérite dans la dotation, rigoureusement appliqué et vu comme tel, est un puissant facteur qui permettra de maintenir une fonction publique compétente et motivée.

La Commission est également convaincue qu'en dépit des changements apportés occasionnellement à la structure et au mode de gestion de la fonction publique, le principe du mérite continue d'être tout autant essentiel. La Commission est donc déterminée à bien s'acquitter de son mandat et, ce faisant, à en faire largement bénéficier ceux qu'elle sert -- les Canadiens.

Le processus de dotation s'est élargi après 1908 pour inclure le droit d'appel des fonctionnaires contre de présomées nominations arbitraires. C'est en 1938 que la Commission a entendu son premier appel et, au cours des années suivantes, la pratique s'est poursuivie sous forme d'enquêtes administratives officieuses. En 1961, ce droit d'appel a été officialisé dans la législation et continue de faire partie du processus de dotation. L'assurance qu'ont les fonctionnaires d'avoir un recours impartial grâce aux appels ou aux enquêtes que la Commission peut mener à la suite d'allégations de mauvaises méthodes de dotation constitue une autre valeur qui vient sous-tendre le processus de dotation. Au cours des années 1960 et 1970, le fait que la Commission ait été de plus en plus sensible à l'importance des droits de la personne l'a amenée à apporter d'autres changements au processus de dotation. On a ainsi éliminé les méthodes de dotation qui posaient des barrières systémiques ou comportementales à l'égalité d'accès de tous les Canadiens à l'emploi au gouvernement fédéral (dans la mesure où ces méthodes étaient de ressort de la Commission). L'assurance que les membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi ont un juste accès à l'emploi et à l'avancement constitue donc une autre valeur stable, essentielle au maintien du principe du mérite et à une fonction publique dont la composition est à l'image de la société qu'elle sert. Plus près de nous, l'esprit d'ouverture qui doit caractériser tous les aspects du fonctionnement du gouvernement exige la transparence du processus de dotation. Cela signifie que le processus de dotation doit non seulement être juste, mais aussi être perçu comme tel par les gens. Les décisions en matière de dotation doivent être logiques pour les fonctionnaires qui participent à un concours ainsi que pour d'autres observateurs. Le principe de la transparence exige également que les

participants puissent facilement comprendre le processus de dotation. Enfin, il signifie que les étapes d'un processus donné peuvent être soumises à un examen minutieux et fondé.

La délégation

La Loi sur l'emploi dans la fonction publique de 1967 a confié à la Commission le pouvoir de remettre les décisions en matière de dotation entre les mains des personnes qui doivent vivre étroitement avec les résultats de ces décisions. Au début des années 1970, en raison de la taille et de la complexité grandissantes de l'effectif fédéral, on a assisté à l'introduction et à la mise en oeuvre graduelle de la délégation du pouvoir de dotation aux administrateurs généraux. Environ 96 % de toutes les nominations sont maintenant faites par les ministères en vertu des pouvoirs délégués.

La délégation de pouvoir entraîne cependant l'attribution de certaines responsabilités, dont l'obligation, pour les personnes chargées d'appliquer le principe du mérite, de s'engager au même titre que la Commission à faire respecter ce principe. Dans cet esprit, la Commission a mis en place un partenariat actif avec les gestionnaires, au moyen duquel les administrateurs généraux et les gestionnaires des ministères, à qui le pouvoir de dotation a été confié, acceptent sans réserve de défendre le principe du mérite.

Pour aider les administrateurs généraux et leurs gestionnaires à respecter leur engagement envers le principe du mérite, la Commission a consacré beaucoup d'énergie et de ressources à trois activités : assurer des services de recrutement pour avoir des candidats de haut niveau; fournir aux gestionnaires des méthodes de dotation simplifiées et conformes à la *Loi*, de façon qu'ils puissent prendre des décisions dans les plus courts délais; et fournir des conseils et de l'aide afin que les gestionnaires puissent prendre des décisions éclairées en matière de dotation.

Par exemple, comme nous l'avons indiqué précédemment dans le chapitre intitulé *Rétrospective de l'année 1991*, la Commission s'occupe maintenant elle-même du recrutement et de la présentation du personnel de soutien administratif dans la plupart des régions du Canada. Elle donne davantage de conseils et d'aide aux ministères dans le cadre, notamment, de rencontres régulières et officielles avec les chefs de dotation et les directeurs du personnel. Elle continue en outre à développer et à raffiner ses méthodes d'évaluation du personnel. *L'approche améliorée en matière de sélection* pour la catégorie de la gestion, élaborée l'an dernier, en est un exemple.

L'état actuel du principe du mérite

La Commission est convaincue que, dans l'ensemble, les administrateurs généraux et les gestionnaires sont conscients dans l'exercice du pouvoir qui leur a été confié. Néanmoins, étant donné le nombre de décisions en matière de dotation qui sont prises dans ces circonstances, des erreurs dans l'application du principe du mérite peuvent se produire et se produisent effectivement.

Les principaux syndicats des employés de la fonction publique n'ont pas maché leurs mots ces dernières années pour presser la Commission de jouer un rôle plus actif dans l'application du principe du mérite. Quelques députés ont récemment exprimé des préoccupations du même ordre. Ces perceptions quant à la manière dont la Commission s'acquitte de sa responsabilité à l'égard du principe du mérite sont sources de préoccupation. Enfin, comme nous l'avons déjà souligné dans le chapitre intitulé *Tendances et enjeux*, la Commission se préoccupe de certaines méthodes de recrutement et de promotion utilisées dans les ministères -- par exemple, les nominations de fonctionnaires pour une période déterminée et le nombre important de nominations intermédiaires.

La Loi sur l'emploi dans la fonction publique établit un ensemble de conditions qui régissent la sélection du personnel et elle investit la Commission du mandat d'exercer son jugement dans l'application de ces conditions.

C'est ainsi qu'un organisme indépendant -- la Commission de la fonction publique -- s'est vu confier la responsabilité vaste mais claire de veiller à l'application du principe de mérite. Même si les processus de sélection peuvent différer les uns des autres, ils doivent nécessairement mener à des nominations fondées sur le mérite. Par conséquent, l'application de la loi restreint la liberté des gestionnaires. C'est le prix à payer pour sauvegarder le principe du mérite.

Les valeurs

Après huit décennies d'expérience, le bon déroulement de la dotation comporte maintenant un ensemble de valeurs qui sous-tendent la sélection au mérite.

Comme l'indique clairement toute la législation connexe, à commencer par la *Loi de 1908 modifiant la Loi du service civil*, la première de ces valeurs est l'obligation que les nominations soient faites sans égard aux liens politiques ou personnels. Bien que le favoritisme politique ne constitue plus une aussi grande menace qu'en 1908, surtout grâce à la vigilance de la Commission au cours des 80 dernières années, l'exigence fondamentale de protéger les nominations du favoritisme de tout genre demeure.

(aujourd'hui Commission de la fonction publique) -- qui ne relevait pas du gouvernement en place pour la conduite de ses activités quotidiennes, mais qui était régi par la loi et devait rendre des comptes aux Canadiens, par l'entremise du Parlement, quant au respect du principe du mérite dans les activités de dotation au sein de la fonction publique.

Même si les circonstances ont changé, la raison qui a mené à la création de la Commission de la fonction publique demeure. Le principe du mérite est toujours au cœur des discussions portant sur l'équité des pratiques de dotation dans la fonction publique.

Pour bien comprendre le principe du mérite, nous devons examiner certains concepts : la signification du mot *mérite* lui-même, les dispositions de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* concernant l'application du principe du mérite, et les valeurs qui sont devenues essentielles au bon déroulement du processus de dotation.

Le mérite

Le concept du mérite lui-même n'est pas explicitement défini dans la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. Sa définition officielle a plutôt évolué à la suite de diverses décisions judiciaires, notamment celles de la Cour fédérale du Canada.

La méthode de définition qu'on puisse en faire est l'obligation de choisir le candidat le plus compétent. C'est en fonction de cette définition qu'on peut finalement évaluer la légitimité des activités de dotation en vertu de la *Loi*.

Dans l'introduction du rapport, nous avons exposé la mission et les priorités stratégiques que la Commission de la fonction publique s'est fixées. Il en ressort que celle-ci est déterminée à se montrer proactive pour assurer l'application du principe du mérite dans les activités de dotation de la fonction publique. Ce chapitre présente de façon générale les mesures qui seront prises à cette fin. On y passe en revue l'approche qui permet à la fonction publique canadienne d'assurer l'application du principe du mérite et on y présente brièvement l'état actuel de ce principe. Le chapitre se termine par un aperçu des mesures que prendra la Commission pour faire en sorte que le mérite continue d'être un principe dynamique.

Dotation de la fonction publique : l'approche fédérale

La législation initiale en vertu de laquelle les nominations à la fonction publique et à l'intérieur de celle-ci devaient être régies uniquement par le principe du mérite a été adoptée par le Parlement il y a environ 80 ans. Cette législation visait essentiellement à garantir que les personnes embauchées à la fonction publique étaient choisies en fonction de leur compétence. Il s'agissait d'un mécanisme permettant de protéger l'embauchage des fonctionnaires contre le favoritisme politique. L'une des principales caractéristiques de cette législation a été la création d'un organisme central -- la Commission du Service civil du Canada



Participation des anglophones et des francophones par région

publique ou y progresser. S'il est vrai que certains emplois au gouvernement fédéral exigent de leur titulaire qu'il puisse s'exprimer dans les deux langues officielles, les Canadiens unilingues n'ont pas à craindre que leur manque de compétences linguistiques leur interdise l'accès à la vaste gamme des possibilités d'emploi que la fonction publique peut offrir.

Autant la proportion des postes bilingues varie considérablement d'une région à une autre en raison du mélange linguistique de la population canadienne, autant les taux de participation des anglophones et des francophones diffèrent. Cela peut se comprendre, car, en dehors de la catégorie de la gestion, la majeure partie du recrutement se fait au niveau local ou régional. Ainsi, les

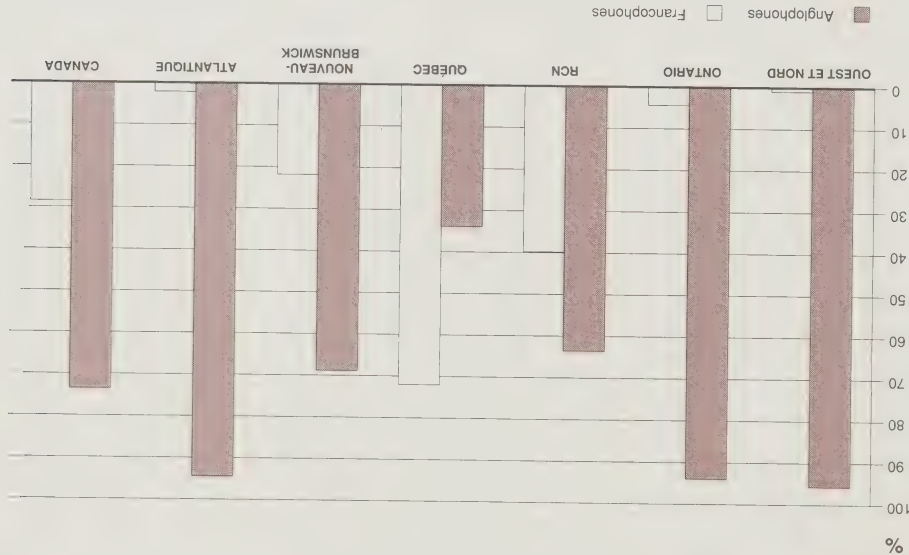
francophones forment 1,2 % de la population active de la Saskatchewan, 3,2 % de celle du Manitoba et 32 % de celle du Nouveau-Brunswick. À la fonction publique fédérale, les taux de participation correspondants en décembre 1991 étaient de 1,6 %, 3,8 % et 32,5 % respectivement. Dans la plupart des autres régions du Canada également, le taux de participation de la minorité de langue officielle à la fonction publique est resté semblable à sa part de la population active régionale correspondante.

de la Capitale nationale, les anglophones sont sous-représentés dans la fonction publique (5,8 %) comparativement à leur part de la population active du Québec, soit 14,6 %. En 1991, le nombre des anglophones à la fonction publique

de la Capitale nationale, les anglophones sont sous-représentés dans la fonction publique (5,8 %) comparativement à leur part de la population active du Québec, soit 14,6 %. En 1991, le nombre des anglophones à la fonction publique

Comme il a déjà été mentionné dans des rapports antérieurs, des déséquilibres de la participation ne persistent que dans deux régions : la région de la Capitale nationale et le Québec. Dans la région de la Capitale nationale, bien que le taux de participation des francophones dans les catégories d'agents, qui est de 32,9 %, soit proche de leur part de la population active régionale, qui est de 32,2 %, ils sont surreprésentés dans les catégories de soutien, à 49,1 %. Le recrutement de 1991 présente une légère amélioration par rapport aux années antérieures en ceci que 54,2 % des recrues dans les catégories de soutien étaient des anglophones, comparativement à 48,5 % en 1990. Cette proportion est toujours trop faible, mais le mouvement va au moins dans la bonne direction.

fedérale au Québec a augmenté pour la troisième année consécutive, grâce aux efforts combinés du bureau régional de la Commission à Montréal, des ministères fédéraux au Québec, des associations d'anglophones et des établissements d'enseignement. Les efforts qu'ils ont déployés ont fait en sorte que, depuis 1985, le taux de participation annuel moyen des anglophones au chapitre du recrutement pour les catégories d'agents a été de 12,8 %. Bien que les efforts en vue d'élever leur taux de participation au soutien aient eu moins de succès, la Commission est convaincue qu'il sera la aussi possible de réaliser des gains avec le temps.



Francophones, proportions qui sont passablement proches de celles de la population active canadienne. En 1991, les promotions aussi ont pour la plupart (63 %) touché des postes unilingues. Bien que la proportion concernant des postes bilingues (37 %) ait été supérieure à celle qui était observée au niveau du recrutement, environ 45 % d'entre eux étaient accessibles à des unilingues qui étaient soit désireux de devenir bilingues grâce à une formation linguistique offerte par le gouvernement après leur nomination, soit exemptés de l'obligation de se conformer aux exigences linguistiques en raison de leur âge, de la durée de leur service ou d'une incapacité. Les anglophones unilingues ont eu accès à 73,5 % et des 23 668 promotions accordées en 1991 à des personnes employées pour une durée indéterminée ou répartition des postes bilingues, les proportions varient considérablement

d'une région à une autre (voir le graphique L). Chez les unilingues anglophones, l'éventail allait de 33,9 % comme minimum au Québec à un maximum de 95,7 % des promotions dans l'Ouest et le Nord. Chez les francophones unilingues, par ailleurs, l'éventail allait de 1 % dans l'Ouest et le Nord à 72 % au Québec. La proportion des nominations touchant des postes bilingues varie non seulement d'une région à une autre mais aussi d'une catégorie à une autre. La catégorie qui regroupe la plus grande proportion de postes bilingues est celle de la gestion, car la plupart des cadres travaillent dans la région de la Capitale nationale et sont responsables de programmes nationaux qui visent le public et les fonctionnaires de deux groupes linguistiques. En 1991, bien que 77 % de l'intérieur de celle-ci aient touché des postes bilingues, la plupart des promotions de la catégorie de la gestion étaient accessibles à des unilingues. Les anglophones

unilingues ont eu accès à 62,3 % des 462 promotions octroyées dans la catégorie de la gestion en 1991, tandis que les francophones unilingues ont eu accès à 50 % d'entre elles. Les anglophones ont en fait obtenu 76,2 % des promotions dans la catégorie de la gestion, tandis que les francophones en ont obtenu 23,8 %, ce qui est très proche de leur taux de participation dans la catégorie (soit 76,8 % et 23,2 % respectivement). Ces chiffres permettent de voir que le bilinguisme n'est pas seulement le domaine des francophones. S'il est vrai que beaucoup de francophones sont bilingues, de plus en plus d'anglophones le sont également, en particulier chez les plus jeunes. Comme le montre le relevé 5 du volume des statistiques, à l'extérieur de la *ceinture bilingue* la plupart des postes bilingues de la fonction publique fédérale sont occupés par des anglophones. Ces données dissolvent le mythe suivant lequel une personne doit être bilingue pour entrer à la fonction

Dans la catégorie de la gestion, l'activité de dotation en 1991 a été notablement faible en raison du programme gouvernemental de réduction de 10 % de l'effectif de cette catégorie. Par conséquent, le pourcentage réel de la part des nouveaux employés et des promotions ainsi que les taux de départ sont basés sur de petits nombres et ils sont donc moins significatifs. Les renseignements sur les progrès accomplis dans la poursuite des nouveaux objectifs dans la catégorie de la gestion deviendront plus significatifs avec le temps, quand la tendance des activités de dotation se stabilisera.

De tels résultats intéressent la Commission, car c'est par l'exercice des pouvoirs de dotation que l'on peut atteindre les objectifs d'équité en matière d'emploi. Les premiers résultats révèlent dans quels domaines les gestionnaires devraient concentrer leurs efforts, vu leur responsabilité à cet égard.

Les collectivités de langue officielle dans la fonction publique

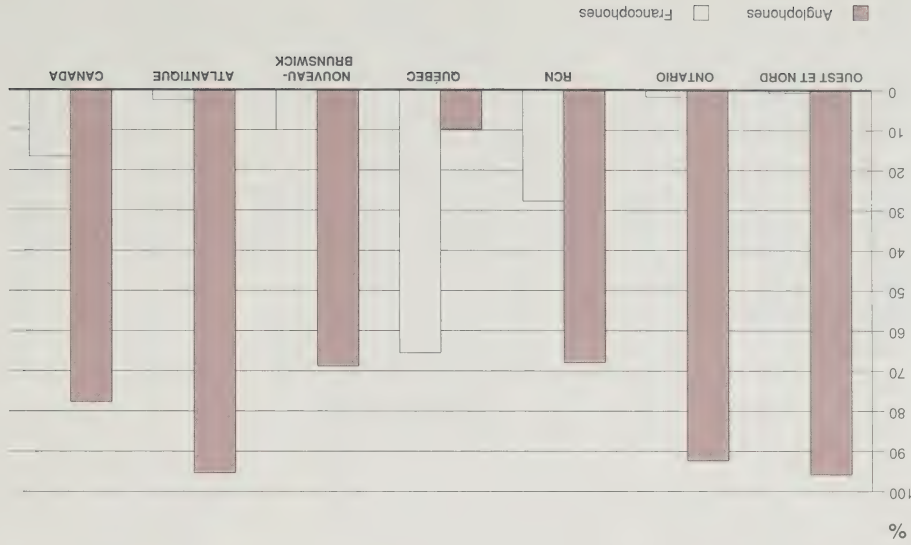
La Loi sur les langues officielles exprime l'engagement du gouvernement à offrir aux Canadiens de langue anglaise et de langue française des chances égales d'avoir un emploi et de l'avancement dans la fonction publique fédérale, sous réserve de l'application du principe du mérite.

En 1991, comme toutes les années précédentes, la plupart des nominations à la fonction publique et à l'intérieur de cette dernière ont touché des postes n'exigeant la maîtrise que d'une langue, généralement l'anglais (sauf au Québec).

Des 10 303 nominations externes effectuées en 1991, quatre sur cinq (82 %) ont touché des postes unilingues, tandis qu'une sur cinq

(18 %) concernait des postes bilingues. En fait, les anglophones unilingues ont eu accès à 77,7 % de tout le recrutement de 1991, tandis que les francophones unilingues ont eu accès à 16,6 %. Ces proportions peuvent varier considérablement d'une région du pays à une autre, car quelque 90 % de tous les postes bilingues se trouvent dans la *ceinture bilingue* qui va de la région de la Capitale nationale au Nouveau-Brunswick en passant par le Québec. Comme le montre le graphique K, l'accès au recrutement des anglophones unilingues allait d'un minimum de 9,8 % au Québec à un sommet de 95,8 % dans l'Ouest et le Nord. Chez les francophones unilingues, l'éventail allait de 0,3 % du recrutement dans l'Ouest et le Nord à 65,5 % au Québec. En chiffres réels de nomination : sur les 10 303 nouvelles recrues, 76,9 % étaient anglophones et 23,1 % étaient

Recrutement : Accès par les personnes unilingues selon la région géographique



K



Recrutement, promotions et départs volontaires dans les groupes désignés aux fins de la politique d'équité en matière d'emploi, 1990 et 1991

intérimaires de femmes est supérieur à celui de la représentation de ces dernières dans l'effectif employé pour une durée indéterminée. L'analyse de la durée des nominations intérimaires est rendue difficile par les exigences actuelles en matière de rapport. On sait, toutefois, qu'en 1990 au moins 5 089 nominations intérimaires, soit 22,9 % du total, ont été d'une durée supérieure à 12 mois. En 1991, le chiffre est d'au moins 3 620 ou 19,5 %. La Commission procédera à d'autres analyses des nominations intérimaires et de leur incidence possible sur l'avancement.

L'équité en matière d'emploi Le relevé J donne un aperçu des réalisations dans le domaine de l'équité en matière d'emploi par rapport aux objectifs indiqués dans la nouvelle Stratégie d'établissement concernant les objectifs pour l'équité en matière d'emploi du Conseil du Trésor, mise en oeuvre au cours de l'exercice 1991-1992. Le Conseil du Trésor est passé d'une stratégie suivant laquelle des objectifs chiffres étaient établis pour la représentation de la population dans des groupes cibles particuliers à une approche de portée plus vaste suivant laquelle des objectifs chiffres sont établis pour le recrutement, le maintien en poste et l'avancement des

membres de groupes cibles. Les objectifs sont assortis d'une échéance fixée à l'année 1994. La réalisation de ces objectifs offre de meilleures garanties d'augmentation de la représentation des groupes cibles. En ce qui concerne les catégories autres que celle de la gestion, les données de fin d'année révèlent des améliorations par rapport aux cibles de recrutement établies en avril. La part des promotions et le taux des départs volontaires de la plupart des groupes désignés se sont améliorés quelque peu. La situation des minorités visibles et des femmes faisant partie de la catégorie de l'exploitation ne s'est pas améliorée dans les trois domaines faisant l'objet d'une surveillance.

Catégories autres que celle de la gestion						Catégorie de la gestion					
Départs volontaires (Taux par tranche de 100 personnes)	Réel	Objectif	Part de promotions (%)	Réel	Objectif	Départs volontaires (Taux par tranche de 100 personnes)	Réel	Objectif	Part des nouveaux employés (%)	Réel	Objectif
Autochtones	3,1	3,7	4,0	2,3	2,5	11,0	10,8	6,2	40,5	44,4	48,3
Personnes handicapées	2,0	2,3	5,2	2,7	2,7	4,8	4,7	4,4	41,6	41,3	46,0
Membres de minorités visibles	5,2	5,0	7,2	4,2	3,9	10,9	9,5	8,4	27,2	31,0	30,8
Femmes (par catégorie professionnelle)	19,9	14,9	25,8	14,6	10,9	14,2	10,9	9,1	83,7	80,2	S/O
• Scientifique et professionnelle	40,5	44,4	48,3	31,0	31,8	32,6	9,8	7,8	40,5	44,4	48,3
• Administration et service extérieur	41,6	41,3	46,0	55,0	56,4	57,9	4,0	4,0	41,6	41,3	46,0
• Technique	27,2	31,0	30,8	20,4	25,3	24,5	8,2	7,9	27,2	31,0	30,8
• Soutien administratif	83,7	80,2	S/O	85,5	84,9	85,1	10,1	9,5	83,7	80,2	S/O
• Exploitation	19,9	14,9	25,8	14,6	10,9	14,2	10,9	9,1	19,9	14,9	25,8
Autochtones	0,9	2,4	0,9	1,4	0,7	1,0	2,3	4,5	0,9	2,4	0,9
Personnes handicapées	1,1	2,4	2,7	1,7	0,3	2,0	2,0	7,4	1,1	2,4	2,7
Membres de minorités visibles	3,3	1,0	3,4	1,9	1,4	2,2	2,3	5,1	3,3	1,0	3,4
Femmes	23,2	19,5	17,4	24,3	23,1	15,8	2,3	4,0	23,2	19,5	17,4

Nota : — Les Musées nationaux du Canada ont été exclus du présent rapport.
— Pourcentage des femmes basé sur les personnes dont le sexe est connu seulement.
— Représentation des groupes minoritaires désignés (selon l'auto-identification) provenant du Système de gestion des ressources humaines au 31 décembre 1991.

Des nouveaux employés dans ces catégories, 55 % avaient été sélectionnés par recrutement externe, dont 36 % étaient des hommes et 19 % des femmes. Des 114 recrutés à des postes d'une durée indéterminée à la catégorie de la gestion, 9 seulement occupaient déjà des postes d'une période déterminée.

L'étude a une incidence lorsqu'on la considère dans le contexte des préoccupations à l'égard des effets de sur la composition de l'effectif de la fonction publique et sur le processus de dotation.

En fait, les employés nommés pour une période déterminée forment un important bassin de main-d'œuvre, d'où sont prélevés les recrutés à des postes d'une durée indéterminée, car 62 % de ces derniers provenaient des rangs des employés nommés pour une période déterminée.

Selon la Commission, les activités de recrutement, y compris la nomination de personnes pour des périodes déterminées, influent considérablement sur le maintien d'une fonction publique hautement compétente. Le principe du mérite doit être observé rigoureusement, et la Commission devrait être présente dans le processus de dotation. Le rôle qu'elle s'est approprié à l'égard du recrutement et de la présentation des candidats pour la catégorie du soutien administratif partout au Canada, et pour la catégorie de l'exploitation dans la région de la Capitale nationale, est un pas dans la bonne direction.

Les nominations pour une durée indéterminée, déterminée et intermédiaires

L'effectif total de la fonction publique (y compris les fonctionnaires employés pour une durée indéterminée et les personnes employées pour une période déterminée de six mois et plus) est resté relativement stable au cours des cinq dernières années, variant chaque année de moins de 2 % en plus ou en moins par rapport à l'année

précédente, pour s'établir, à la fin de 1991, à 217 818, ce qui représente une diminution de 0,2 % par rapport à 1990.

Le nombre des nominations internes et externes s'est accru régulièrement, ce qui confirme la tendance à une mobilité accrue qui a été mentionnée précédemment. Le nombre des nominations internes et externes est passé de 86 418 à la fin de 1987 à 99 510 en 1991. De ce nombre 10 303 étaient des nominations externes et 89 018 des nominations internes. Cette hausse est par rapport au total de 1990, 108 409, qui comprenait l'établissement et la dotation du programme relatif à la taxe sur les produits et services (TPS). Sur le total des nominations, généralement la moitié est pour une durée indéterminée et l'autre moitié, pour une période déterminée de six mois et plus.

Effectif employé pour une période déterminée

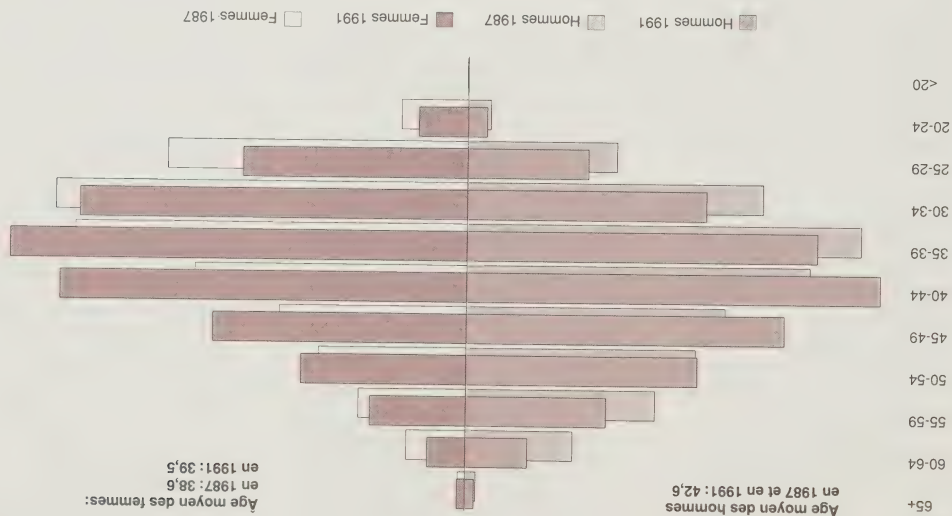
Sur l'effectif total de la fonction publique, le nombre des personnes employées pour une période déterminée de six mois et plus est resté stable; il a néanmoins affiché une légère augmentation en 1990 (de 20 309 en 1989 à 20 491 en 1990), suivi d'une baisse à 20 393 en 1991. Il a ainsi représenté 9,5 % de l'effectif total en 1989 et 9,4 % à la fin de 1991.

Les femmes forment toujours 61,5 % de l'effectif employé pour une période déterminée de six mois et plus en 1991. Tandis que 6,6 % de tous les hommes sont employés pour une période déterminée de six mois et plus, le pourcentage est de 12,7 % chez les femmes. C'est toujours dans la catégorie du soutien administratif que l'on retrouve le plus fort pourcentage de personnes employées pour une période déterminée de six mois et plus; il a

augmenté régulièrement de 1987 à 1991, passant de 14,5 % à 18,5 %. Cette donnée a une importance particulière parce que les femmes représentaient 83,5 % de cette catégorie en 1991.

Nominations intermédiaires

Les données sur les nominations présentées dans les rapports annuels antérieurs ne comprenaient pas les nominations intermédiaires. Les nominations intermédiaires ont été définies par un règlement de la Commission entre en vigueur le 1^{er} janvier 1990 : il s'agit en substance d'une situation d'interim à un poste de niveau plus élevé pour quatre mois et plus. Bien que le pouvoir de procéder à des nominations de ce type soit délégué aux ministères, d'ordinaire la Commission réserve et examine la délégation pour toute nomination intermédiaire excédant une période de 12 mois. (Le pouvoir d'effectuer des nominations intermédiaires pour des périodes de plus de 12 mois a été délégué aux administrateurs généraux de seulement trois ministères.) En 1990, 22 204 nominations intermédiaires ont été faites et en 1991 ce nombre s'élevait à 18 528. Deux nouveaux relevés ont été ajoutés au volume des statistiques (relevés 39 et 40) qui rendent compte des nominations intermédiaires à l'intérieur de la fonction publique en 1990 et en 1991, en détaillant la catégorie professionnelle, le lieu de travail, le sexe et le groupe linguistique. Nous continuerons de faire état des statistiques sur les nominations intermédiaires en vue de surveiller l'incidence de ces dernières. Les femmes font l'objet d'un fort pourcentage des nominations intermédiaires : 59,3 % en 1990 et 61,4 % en 1991. Dans la plupart des catégories professionnelles, le pourcentage des nominations intermédiaires des femmes reflète assez fidèlement la proportion des femmes dans l'effectif employé pour une durée déterminée de la catégorie considérée, sauf dans le cas de la catégorie administrative et du service extérieur et de la catégorie technique où le pourcentage des nominations



Le recrutement

Depuis 1987, la proportion du recrutement externe pour la dotation de postes d'une durée indéterminée a augmenté un peu : elle est passée de 41,6 % à 43,1 % en 1991. À l'inverse, la proportion des entrées de personnes déjà employées pour une période déterminée a diminué au cours de la même période, passant de 58,5 % à 56,8 %.

Une étude du recrutement à la fonction publique du 1^{er} septembre 1988 au 31 août 1990 donne un profil des nouvelles recrues. L'analyse a porté sur 25 528 nouvelles recrues à des postes d'une durée indéterminée, y compris les nominations de personnes de l'extérieur et les nominations de personnes déjà employées pour des périodes déterminées de six mois et plus. Durant cette période, 62 % des nouvelles recrues à des postes de durée indéterminée étaient des personnes qui occupaient déjà un poste de période déterminée, tandis que 38 % d'entre elles venaient de l'extérieur. Ces données révèlent que l'obtention d'un poste d'une durée indéterminée à la fonction publique

passer par l'obtention préalable d'un poste d'une période déterminée. Cependant, près de 88 % des nouvelles recrues à des postes d'une durée indéterminée (qu'il s'agisse de recrues de l'extérieur ou de personnes occupant déjà des postes de période déterminée) ont été nommées à la suite d'un concours interne ou externe. Sur les 3 010 nominations sans concours, 84 % visaient des personnes déjà employées pour une période déterminée.

Au cours de la période visée par l'étude, 54,6 % des nouvelles recrues à des postes d'une durée indéterminée étaient des femmes. Chez les hommes, les nouveaux employés se répartissent également entre les recrues et les personnes occupant déjà un poste d'une période déterminée, alors que chez les femmes, l'occupation préalable d'un poste d'une période déterminée est la caractéristique dominante du cheminement qui conduit à un poste d'une durée indéterminée. Cela varie toutefois, dans une certaine mesure, selon la catégorie professionnelle à laquelle le nombre de femmes sont

Le profil révèle qu'une grande proportion des nouvelles recrues femmes sont nommées à la catégorie du soutien administratif et qu'elles occupent précédemment un poste d'une période déterminée. Les nominations externes à des postes d'une durée indéterminée surviennent rarement dans cette catégorie, qui affichait le plus fort pourcentage de nouveaux employés (près de 39 %). La catégorie du soutien administratif représentait près de 31 % de l'effectif à l'étude, dont 83 % environ étaient des femmes. Dans la catégorie de l'exploitation, où quelque 87 % des employés étaient des hommes, il y avait une tendance semblable à nommer comme nouveaux employés des hommes qui occupaient déjà des postes d'une période déterminée ; cette catégorie représentait 18 % de l'effectif à l'étude et 14 % des nouveaux employés.

Chez les nouveaux employés des catégories administratives et de service extérieur, scientifique et technique, 59 % étaient des hommes.

nommées.

Taux de départ

L'hypothèse d'une diminution des

fonctionnaires employés pour une

durée indéterminée était exacte. Au

cours des cinq dernières années, le

nombre total des départs (autres que

les mises en disponibilité) chez les

fonctionnaires employés pour une

durée indéterminée a chuté, passant

de 13 404 en 1987 à 9 984 en 1991.

Les taux de départ ont également

diminué régulièrement de 1987 à

1991, passant de 6,7 à 5,0 par 100

fonctionnaires.

Chez les femmes, les taux de

départ ont changé de façon notable.

En 1987, celles qui étaient employées

pour une durée indéterminée

quittaient la fonction publique au

rythme de 7,1 par 100; en 1991, ce

taux était passé à 4,9 par 100. Le taux

de départ des femmes employées pour

une durée indéterminée est, pour la

première fois, inférieur à celui des

hommes, qui est de 5,2 par 100

fonctionnaires en 1991.

Taux d'avancement

Contrairement aux attentes, le

nombre de promotions et le taux

d'avancement n'ont pas diminué au

cours des cinq dernières années. En

fait, le nombre total des promotions

chez les fonctionnaires employés pour

une durée indéterminée a augmenté

de 45 % (22 040 en 1991,

comparativement à 15 163 en 1987),

alors que la taille de l'effectif est

restée relativement stable. Le chiffre

de 1991 représente toutefois une

baisse par rapport à celui de 1990, où

il y avait eu 25 259 promotions. Le

taux par 100 des promotions chez les

fonctionnaires employés pour une

durée indéterminée a augmenté en

celle de la gestion. Le taux combiné

général pour toutes les catégories saut

est passé de 7,5 par 100

fonctionnaires en 1987 à 11,1 en

1991. Le taux d'avancement des

hommes.

Les études de la Commission

révèlent que, au cours des cinq

dernières années, le taux

d'avancement par voie de concours,

de reclassement ou d'autres

processus sans concours a fluctué. Le

taux d'avancement avec concours est

passé de 5,1 par 100 en 1987 à 6,8 en

1991. Le taux d'avancement par

reclassement est passé de 2,3 par

100 en 1987 à 3,7 par 100 en 1991;

le taux attribuable à l'avancement sans

concours (sauf par voie de

reclassement) est passé de 0,8 par

100 en 1987 à 1,3 en 1991.

Bien que la plupart des promotions

soient accordées à la suite d'un

concours, le nombre de promotions

sans concours (par reclassement ou

autres processus) est important. Le

total combiné des cas d'avancement

sans concours (y compris par

reclassement) a diminué entre 1987

et 1989, passant de 40,5 % à 34,7 %

de tous les cas d'avancement de

fonctionnaires employés pour une

durée indéterminée, mais il a

augmenté de nouveau pour s'établir à

44,2 % en 1991.

Dans la catégorie de la gestion, le

taux d'avancement des fonctionnaires

nommés pour une durée indéterminée

est passé de 8,0 par 100 en 1987 à 6,2

par 100 en 1991. Jusqu'en 1990, le

taux d'avancement avec concours est

resté supérieur au taux d'avancement

sans concours (y compris par

reclassement). À la suite de la

restauration de la structure, 3,6

et des mesures de restriction, 3,6

promotions par 100 membres se sont

faîtes sans concours (y compris par

reclassement) et 2,6 se sont faîtes

avec concours.

Nombre moyen d'années passées dans le même groupe et au même niveau ou au même poste

À l'augmentation du taux

une diminution du nombre moyen des

cinq dernières années a correspondu

d'avancement observé au cours des

années passées dans le même groupe

et au même niveau ou au même poste.

Dans le cas des fonctionnaires

employés pour une durée

indéterminée, depuis 1987, le nombre

moyen d'années passées dans le même

groupe et au même niveau a grimpé à

un maximum de 6,4 ans en 1988, pour

descendre à 5,7 ans en 1990 puis à 5,5

ans en 1991. La même tendance est

observée dans le cas de la durée

moyenne d'occupation d'un même

poste par les fonctionnaires : elle est

passée d'un maximum de 5,1 ans en

1988 à 4,7 ans à la fin de cette année.

Les mutations latérales à l'intérieur

des ministères et entre eux ainsi que

des mutations régressives¹ peuvent

également rehausser la motivation,

l'intérêt et la productivité des

fonctionnaires en période de

plateau professionnel. Elles

procurent aussi une expérience

supplémentaire qui peut servir

quand la mobilité ascendante sera

moins durement rétribuée. Le nombre

des mutations latérales et régressives

a augmenté de 14 % entre 1987 et

1991, tout comme le taux de

mutations par 100 fonctionnaires

employés pour une durée

indéterminée, qui est passé de 8,6 en

1987 à 10,0 en 1991. D'autres

programmes permettent également

aux fonctionnaires d'acquiescer de

l'expérience. Le Programme de

détachement interministériel mis sur

pied en 1987 a permis quelque 1 500

affections et détachements à ce jour.

De nouveaux programmes de

formation et de perfectionnement

ont été mis en œuvre dans des domaines spécialisés ont

également une incidence.

En résumé, les tendances actuelles

semblent indiquer un certain

relâchement du plateau

professionnel. Si encourageantes que

soient ces tendances, toutefois, la

pyramide des âges de l'effectif de la

fonction publique (graphique 1)

montre que la base de remplacement

des fonctionnaires, en particulier dans

le groupe des 20-34 ans, est toujours

faible. Une surveillance continue

s'impose.

¹ Malgré la connotation quelque peu négative de son

appellation, la mutation régressive s'accompagne

réellement d'une diminution importante de la

remunération pour le fonctionnaire; voir la définition

à la page 55.

L'environnement concurrentiel des années 1990 influe sur l'ensemble des travailleurs. Les pressions d'ordre économique, technologique, social et démographique ont une incidence directe sur la gestion des ressources humaines. La qualité et la productivité sont plus nécessaires que jamais; la répartition des groupes professionnels et des exigences connexes au niveau des compétences fluctue; les valeurs et les cultures du travail changent sous l'influence des attentes de la société.

La Commission a la conviction que l'intégrité et l'équité des mécanismes de recrutement et d'avancement dans la fonction publique fédérale sont des enjeux importants dans le milieu des ressources humaines contemporaines, surtout que les efforts en vue de renouveler la fonction publique continuent de tourner autour des notions de service, de justice, d'équité, de représentativité et de transparence. Dans ce chapitre, nous examinons certaines tendances en matière de corrélation et les enjeux qui leur sont associés.

Le vieillissement et le plateauement professionnel : réexamen de la question

Des rapports annuels antérieurs faisaient état du vieillissement de la population active canadienne, une question susceptible d'avoir une incidence importante sur la fonction publique fédérale au chapitre de la dotation, de la compétitivité dans le recrutement et d'autres activités de gestion des ressources humaines.

Avec la perspective de la multiplication des postes vacants qui sera attribuable essentiellement aux départs à la retraite vers la fin du siècle, la concurrence entre les employeurs qui voudront s'assurer les services des nouvelles recrues s'intensifiera. Il y aura également des conséquences au niveau de la planification et de la formation de la relève.

L'analyse des statistiques des dernières années révèle que la fonction publique fédérale continue de vieillir à un rythme supérieur à celui de la population active canadienne. L'âge moyen des fonctionnaires employés pour une durée indéterminée est passé de 40,0 ans en 1978 à 41,3 ans en 1991, soit une augmentation de 1,3 an. Au cours de la même période, l'âge moyen de la population active canadienne est passé de 35,7 ans en 1978 à 36,8 ans en 1991, soit une augmentation de 1,1 an. En 1978, les fonctionnaires compaient en moyenne 4,3 ans de plus que l'ensemble de la population active; en 1991, ils avaient 4,5 ans de plus.

Bien que le pourcentage des fonctionnaires de moins de 30 ans soit nettement inférieur à celui du groupe de comparaison dans la population active canadienne, le pourcentage des fonctionnaires de 55 ans et plus a décru pour s'établir à 9,4 % en 1991, au-dessous des 9,7 % que le groupe de comparaison représente dans la population active canadienne. Ce

profil démographique donne à penser que les tendances normales en matière de retraites ont été accentuées par des retires précoces, l'incidence étant la plus forte sur le groupe des 55 ans et plus.

Une concentration de fonctionnaires dans un groupe d'âge particulier, notamment de 35 à 44 ans, se répercute en général négativement sur leur taux d'avancement. Dans la situation démographique actuelle, les fonctionnaires de ce groupe d'âge tendent à présenter des taux de départ inférieurs à ceux des plus jeunes ou des plus vieux et, au fur et à mesure qu'ils vieillissent, ils tendent à passer plus de temps dans le même groupe et au même niveau professionnels. Ce phénomène est communément appelé plateauement professionnel. C'est un phénomène qui, normalement, devrait s'aggraver avec la raréfaction des possibilités d'avancement qui se produisent en période de restriction économique.

Depuis 1987, l'incidence du plateauement professionnel a été traitée dans les discours, les analyses et les études de la Commission qui ont eu trait à l'avancement au sein de la fonction publique fédérale. Trois unités de mesure nous donnent des données empiriques intéressantes : le taux de départ, le taux d'avancement et le nombre moyen d'années passées dans le même groupe et au même niveau ou au même poste.



Ententes internationales

L'année 1991 marque une nouvelle étape en ce qui concerne les activités internationales de la Commission. En effet, un protocole d'entente de cinq ans a été conclu avec la République populaire chinoise en matière de gestion du personnel et d'administration publique. Les deux pays s'engagent à coopérer et à organiser des échanges sur une période de cinq ans au moyen notamment de voyages d'études, de ateliers bilatéraux et d'activités communes de recherche et de formation.

La Commission de la fonction publique a aussi entrepris, à la demande de l'Université de Hong Kong, d'offrir à ses étudiants de maîtres en administration publique lesquelles sont données par des cadres de la fonction publique. La première conférence, qui a eu lieu en novembre, portait sur la législation relative à l'accès à l'information et à la protection des renseignements personnels. Le conférencier a aussi rencontré des représentants clés du gouvernement de Hong Kong qui oeuvrent à l'élaboration d'une loi sur la protection des renseignements personnels.

Projets internationaux

Pendant l'année 1991, les fonctionnaires de la Commission ont participé à un certain nombre de projets internationaux.

Un représentant de la Direction générale des programmes de dotation de la Commission a présenté un document d'information au ministère du personnel de la République populaire chinoise sur l'histoire et les techniques d'évaluation et de recrutement utilisées dans la fonction publique fédérale canadienne.

Un autre projet, qui concerne la

gestion des carrières à la Société nationale d'électricité de gaz d'Algérie (Sonelgaz), a été réalisé par

Formation et Perfectionnement Canada (FPC) et Hydro-Québec

international. Il a été lancé en août 1991 par la nomination d'un chef de

projet de FPC à Alger. Ce projet, qui sera mis en oeuvre en 10 étapes,

devrait durer 24 mois. Il inclut la formation du personnel et la

présentation d'avis professionnels sur l'organisation du travail. Le

développement stratégique, l'approche systémique en formation, l'élaboration de programmes et l'analyse

systématique. Formation linguistique Canada (FLC), en partenariat avec des

organisations non gouvernementales et le ministère des Affaires

extérieures, oeuvre à la formation linguistique dans des pays de l'Europe

de l'Est. À la demande de l'Organisation

canadienne de solidarité et de développement, Formation

linguistique Canada a affecté une coordonnatrice à la formation des

maîtres en formation linguistique en Pologne depuis janvier 1991. La

fonction consiste à coordonner les activités d'enseignement de l'anglais

et du français dans des collèges et universités répartis dans huit villes.

FLC met à profit ses compétences afin de sélectionner et de préparer les

professeurs qui seront affectés en Pologne.

Toujours dans le cadre du développement des ressources

humaines, cette fois à la demande de la *Franciscan University of the*

Ohio aux Etats-Unis, FLC a affecté une de ses employées au poste de

directrice de l'Institut des langues, à

Délégations étrangères

La Commission de la fonction

publique reçoit régulièrement des visiteurs étrangers qui veulent obtenir

des conseils sur des sujets courants

qui touchent la gestion des ressources

humaines ou obtenir de l'information

à jour sur des pratiques innovatrices

relatives au personnel. Au cours des

dix dernières années, la Commission a

reçu en moyenne 13 délégations

étrangères par année, dont les

membres étaient tous des fonctionnaires de la haute direction.

En 1991, la Commission a été l'hôte

de 20 délégations distinctes provenant

de l'Australie, de la Nouvelle-Zélande, de la Thaïlande, de

l'Éthiopie, de l'Indonésie, du Japon,

du Kenya, de la Malaisie, du Pakistan,

de la République populaire chinoise et

du Yémen.

La neutralité politique

Jugement de la Cour suprême

En juin 1991, la Cour suprême du Canada a statué sur un appel de la Commission contre une décision rendue par la Cour d'appel fédérale concernant l'article 33 (ancien article 32) de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique. En vertu de cet article, il était notamment interdit aux fonctionnaires et aux administrateurs généraux de travailler pour ou contre un candidat ou un parti politique. La Cour d'appel fédérale, à la suite de l'appel interjeté par un certain nombre de fonctionnaires appuyés par leur syndicat, avait invalidé les alinéas 33(1)a) et b) de la Loi en ce qui concerne les fonctionnaires. La raison invoquée était que les dispositions de l'alinéa pouvaient être appliquées arbitrairement parce que leur libellé manquait de précision.

La Cour suprême du Canada a confirmé la décision de la Cour d'appel fédérale et statué comme suit : l'interdiction aux fonctionnaires de travailler pour ou contre un candidat ou un parti politique est une atteinte à leur liberté d'expression. Par ailleurs, la Cour suprême a reconnu l'importance, pour la fonction publique et les fonctionnaires, d'être politiquement neutres; elle a décidé que la disposition existante allait plus loin que nécessaire parce qu'elle interdisait toute activité politique sans établir de distinction quant à la nature des responsabilités des fonctionnaires. Enfin, la Cour a reconnu que des dispositions législatives pourraient être promulguées afin de limiter les activités politiques des fonctionnaires sur la manière dont on pourrait les rédiger pour atteindre l'objectif de neutralité de la fonction publique, tout en respectant la *Charte des droits*. Par conséquent, la Commission a envoyé un communiqué à tous les fonctionnaires fédéraux pour leur expliquer l'incidence de la décision. Dans ce communiqué, la Commission informait les fonctionnaires qu'à la

suite de cette décision, la disposition

de la Loi sur l'emploi dans la fonction

publique interdisant aux

fonctionnaires de travailler pour ou

contre un candidat ou un parti

politique était inopérante. Cependant,

elle les sensibilisait au fait que le

principe de la neutralité de la fonction

publique demeurerait intact. De plus,

elle invitait les fonctionnaires, avant

de s'engager dans des activités

politiques, à faire preuve de

discernement et à bien évaluer leur

situation, particulièrement en regard à

la loyauté à laquelle ils sont tenus

convers. L'État et au fait qu'ils se doivent

agir, et de montrer qu'ils agissent,

avec impartialité lorsqu'ils traitent

avec le public.

La Commission a en outre informé

les fonctionnaires que l'obligation,

aux termes du paragraphe 33(3) de la

Loi, d'obtenir un congé de la

Commission de la fonction publique

avant de se porter ou d'être choisi

comme candidat s'applique toujours.

Enfin, étant donné que la Cour ne s'est

pas prononcée vraiment sur

l'expression d'opinions politiques

précises ou de critiques à l'égard de la

politique gouvernementale, il était

conseillé aux fonctionnaires de

consulter la décision rendue par la

Cour suprême en 1985 dans l'affaire

Neil Fraser au sujet de ces questions.

Demandes de congé

En vertu du paragraphe 33(3) de la Loi, un fonctionnaire qui désire se porter ou être choisi comme candidat à une élection fédérale, provinciale ou territoriale doit demander un congé non payé à la Commission. La Commission peut accorder le congé si elle estime que la candidature du fonctionnaire ne nuira pas par la suite à son efficacité dans le poste qu'il occupe.

En 1991, la Commission a reçu 7 demandes de congé de ce genre; elle a autorisé 3 congés et en a refusé 2, tandis que 2 postulants ont retiré leur demande.

Les programmes internationaux

Bureau des programmes internationaux

internationaux

Depuis 1978, le Bureau des programmes internationaux a reçu le mandat d'améliorer la représentation du Canada dans les secrétariats de divers organismes internationaux, de concert avec Affaires extérieures et Commerce extérieur Canada. À cette fin, le Bureau s'attache à choisir les Canadiens qui possèdent les compétences voulues pour se présenter à des postes d'intérêt pour le Canada et auxquels il a accès. On compte actuellement plus de 1 000 Canadiens, dont 150 sont des fonctionnaires fédéraux, en poste dans des organisations comme l'Organisation des Nations Unies et ses organismes spécialisés, les banques de développement, l'Organisation de coopération et de développement économiques, l'Organisation du traité de l'Atlantique Nord et le Secrétariat pour les pays du Commonwealth. Au cours de l'année 1991, le Canada a été en lice pour 381 postes dans des organismes internationaux. Des Canadiens ont obtenu 58 de ces postes; 35 des candidats retenus étaient des fonctionnaires fédéraux. Il importe de souligner particulièrement le rôle que le Canada joue dans le lancement de la nouvelle Banque européenne pour la reconstruction et le développement. En effet, 10 Canadiens ont été embauchés par la banque, dont plusieurs pour occuper des postes très élevés.

Le Bureau des programmes internationaux coordonne également l'échange de fonctionnaires entre la fonction publique canadienne et des gouvernements étrangers. En 1991, 12 fonctionnaires canadiens ont accepté des affectations à l'étranger et 14 résidents de pays étrangers ont accepté des affectations temporaires à la fonction publique fédérale. Parmi les pays participants, mentionnons la

cours continus, des cours de
 ratissage, de même que des cours
 destinés aux juges fédéraux et aux
 recrues de la Gendarmérie royale du
 Canada. Certaines régions ont
 toutefois continué d'offrir des cours
 en réponse à des besoins de
 perfectionnement professionnel ainsi
 que les programmes d'immersion
Résibec et Résifax.

Dans le but de fournir aux
 employés de la fonction publique la
 meilleure qualité possible de
 formation linguistique, Formation
 linguistique Canada a élaboré le
*Programme de base de français au
 travail (PBFT)* et le *Communicative
 English at Work Program (CEWP)*.
 Ces programmes à la fine pointe de la
 didactique des langues sont
 essentiellement axés sur les besoins
 fonctionnels des employés du
 gouvernement fédéral. L'utilisation de
 de ces méthodes conduit à une
 amélioration sensible des résultats aux
 niveaux A (élémentaire) et B
 (intermédiaire) de l'évaluation de
 langue seconde et accroît le degré de
 satisfaction des étudiants. Pour ces
 mêmes programmes, le niveau C
 (avancé), est présentement en voie
 d'élaboration.

Formation linguistique Canada est
 également à mettre au point un
 nouveau didacticiel appelé *La
 grammaire informative de français
 au travail*. L'apprentissage des
 langues se diversifie et s'adapte donc
 davantage aux besoins variés de la
 clientèle, l'informatique servant
 d'outil pédagogique de remplacement.

Formation et Perfectionnement Canada

Formation et Perfectionnement
 Canada (FPC), qui est un des
 organismes de service spécial du
 gouvernement, assure des services de
 formation et de perfectionnement de
 qualité au personnel. En 1991, les
 efforts consentis par FPC ont surtout
 visé à répondre aux besoins engendrés
 par l'évolution de la fonction
 publique. Pour ce faire, FPC a élaboré
 des cours sur la gestion du
 changement et mis l'accent sur la
 formation sur mesure et l'application

croissante de la technologie à la
 formation. En tout, 19 589 employés
 de la fonction publique ont participé à
 1 353 cours.

Renouvellement de la Fonction publique

FPC participe activement au
 renouvellement de la fonction
 publique fédérale. Tous les cours
 élaborés en 1991 l'ont été dans cette
 perspective, sans compter les cours
 qui ont été précisément conçus pour
 traiter des nouvelles valeurs
 inhérentes à ce processus de
 renouvellement, tels que *La gestion
 du changement*, *Le service à la
 clientèle : qualité et excellence*, *Le
 processus de consultation et l'exercer
 votre pouvoir de délégation*. Les
 programmes d'orientation destinés
 aux surveillants et aux gestionnaires
 de niveau intermédiaire de la fonction
 publique fédérale intègrent ces
 nouveaux principes. FPC a aussi mis
 à jour les cours existants dans les
 domaines des finances, de la gestion
 du matériel et de la technologie afin
 de correspondre aux objectifs, aux
 valeurs et aux thèmes associés à
 FP2000. Le Centre de ressources en
 formation a été établi à titre de bureau
 central réunissant l'information et le
 matériel de formation accessibles
 dans toute la fonction publique, afin
 de favoriser la coopération et le
 partage des ressources et de diminuer
 les doubles emplois dans le domaine
 de la formation.

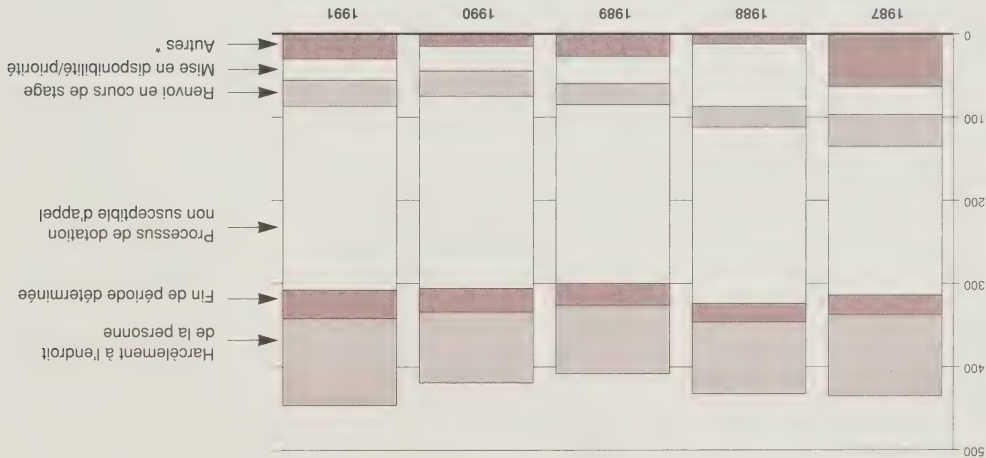
Leadership

En 1991, FPC a mis l'accent sur
 ses services et ses programmes de
 formation sur mesure, car ils
 permettent à ses clients de recevoir de
 la formation adaptée aux tâches des
 employés et aux mandats particuliers
 des ministères et organismes
 gouvernementaux qu'elle dessert. FPC
 oeuvre la *Programme de
 sensibilisation au droit en
 collaboration* avec le ministère de la
 Justice. Ce programme comporte 14
 modules et il vise à sensibiliser les
 gestionnaires et les agents de la
 fonction publique relativement à la

dimension légale de leurs
 responsabilités. De concert avec le
 Conseil du Trésor, FPC a conçu et
 mis en oeuvre le cours intitulé
*Gestion des renseignements détenus
 par le gouvernement* (qui fait partie
 des cours traitant des pratiques
 relatives à la gestion de l'information)
 et un cours sur les langues officielles.
 De plus, FPC a travaillé en étroite
 collaboration avec le personnel de ses
 ministères et organismes clients afin
 de leur fournir des conseils en
 formation et des connaissances
 techniques, et de partager avec eux
 l'expérience d'autres ministères et
 régions.

Recours à la technologie

Sur le plan technologique, FPC a
 participé à la mise au point d'un
 réseau d'apprentissage et de
 communication dans la fonction
 publique. FPC a conclu un protocole
 d'entente avec l'Agence des
 télécommunications
 gouvernementales et le Centre
 canadien de gestion afin de créer ce
 réseau qui a pour but de rendre la
 formation et l'information plus
 accessibles au gouvernement dans son
 ensemble. Grâce au télé-
 apprentissage, l'instructeur et
 l'apprenant, bien qu'éloignés
 physiquement, peuvent être mis en
 relation sans encourir la perte de
 temps et les frais reliés aux
 déplacements. Des fonds consentis à
 cette initiative par le Conseil de
 perfectionnement des ressources
 humaines ont permis de mettre à
 l'essai les techniques de télé-
 apprentissage dans divers ministères.
 Parallèlement à ceci, FPC a
 effectué une enquête donnant un
 aperçu initial des projets de formation
 qui mettaient à contribution les
 technologies contemporaines et qui
 visaient la formation des employés du
 gouvernement fédéral. Le relevé des
 applications des technologies
 d'apprentissage dans dix ministères
 fédéraux sera utile aux instructeurs et
 aux gestionnaires qui sont appelés à
 planifier la formation pour satisfaire à
 des besoins croissants avec moins de
 ressources.



* Comprend, par exemple, des plaintes concernant les démissions, le préjugé politique, les abandons de postes, les rétrogradations, les mutations, les décrets d'exemption.

En 1991, la Direction des enquêtes

a reçu 2 331 plaintes, soit une

augmentation de 8,0 % par rapport à

1990. Dans 446 (19 %) de ces cas,

des dossiers officiels d'enquête ont été

ouverts. Malgré l'augmentation de la

charge de travail, la productivité de la

Direction a connu une amélioration

constante grâce à une meilleure

gestion des cas et au processus de

médiation. Au cours de l'année, 70 %

des plaintes aux termes de la LEPF

ont été réglées à l'intérieur d'un délai

de 195 jours, ce qui représente une

hausse par rapport au taux de 63 %

enregistré en 1990. Dans le cas des

plaintes pour harcèlement, 47 % ont

été réglées dans les délais prescrits,

par comparaison à 30 % en 1990.

La formation

Formation

linguistique Canada

Formation linguistique Canada offre des cours de formation linguistique et d'autres services en la matière aux ministères et organismes

fédéraux qui en ont besoin pour répondre aux exigences en matière de langues officielles.

Garantie d'équité et de mérite

La formation linguistique

contribue au processus de dotation et

assure la participation équitable des

deux groupes linguistiques dans la

fonction publique fédérale. De plus,

elle renforce le droit des employés de

choisir leur langue de travail et

permet d'améliorer le service au

public en assurant la compétence

professionnelle en langue seconde des

employés.

Depuis le 1^{er} avril 1991, toutes les

ressources des opérations

d'enseignement de la région de la

Capitale nationale sont consacrées à

la formation en réponse aux besoins

statutaires définis par le Conseil du

Trésor et aux besoins généraux du

gouvernement. C'est le cas,

notamment, du programme pour les

cadres de direction (SM/EX) et des

cours de rattrapage.

Dans les autres régions du pays, la plus grande partie des ressources est aussi affectée à la formation de la clientèle statutaire dans le cadre des

attentes. Cela a porté des fruits. La liste, qui comptait 254 noms au début de 1991, n'en comptait plus que 185 à la fin de l'année, ce qui représente une réduction de 27 % des candidats en

classe. normes d'occupation des salles de groupes existants et révision des continue de nouveaux étudiants à des qu'aux six semaines, intégration groupes toutes les semaines plutôt continus, accueil de nouveaux d'effectifs à la prestation de cours réduire : allocation du maximum les mesures ont été prises pour la autorités de la Commission. Toutes des ministères concernés et des devenue la préoccupation principale liste d'attente pour ces cours est statutaires dépasse les capacités des cours servant à répondre aux besoins Cependant, la demande pour les



Règlement des enquêtes

En vertu de l'article 31 de la LEFP, un administrateur général qui estime qu'un fonctionnaire se montre incompétent dans l'exercice des fonctions de son poste ou qui est incapable de remplir ces fonctions, peut recommander à la Commission de renvoyer ce fonctionnaire. En 1991, la Commission a renvoyé 43 personnes. En vertu du même article, un administrateur général peut aussi recommander à la Commission de nommer un fonctionnaire à un poste avec un traitement maximum postérieur dont le taux de traitement maximum est inférieur n'a été approuvée en 1991.

Il y a également d'autres moyens par lesquels on peut mettre fin à l'emploi d'un fonctionnaire, par exemple le renvoi en cours de stage ou à la suite d'un abandon de poste, la destitution pour raisons de sécurité, de manquement à la discipline ou d'inconduite. Les relevés 49 à 52 du

volume des statistiques renferment de plus amples renseignements à ce sujet.

En outre, aux termes de l'article 31 de la LEFP, les fonctionnaires peuvent faire appel de la recommandation à la Commission présentée par l'administrateur général afin qu'ils soient renvoyés ou rétrogradés pour incompétence ou incapacité. En 1991, 89 % des recommandations ont fait l'objet d'un appel qui a été réglé: 10 % des appels interjetés ont été accueillis. Le pourcentage de décisions rendues en vertu de l'article 31, dans un délai de 20 jours, est passé de 83,9 % en 1990 à 85,2 % en 1991.

Les enquêtes

La Direction des enquêtes règle les plaintes concernant des mesures de dotation non susceptibles d'appel et d'autres mesures découlant de la LEFP pour lesquelles il n'existe aucun recours. Elle traite aussi les plaintes

de harcèlement ou d'abus de pouvoir aux termes de la politique du Conseil du Trésor sur le harcèlement en milieu de travail. En vertu du paragraphe 21(1) de la LEFP, la Direction des enquêtes traite des demandes d'avis présentées à la Commission pour qu'elle détermine si les possibilités d'avancement de certains fonctionnaires ont été amoindries par une nomination sans concours. L'avis rendu peut donner droit ou non d'en appeler de la nomination.

Le nombre de demandes que la Commission a reçues a augmenté de 32,1 % par rapport à l'année précédente (1 099 en comparaison de 832 en 1990). En 1991, la Commission a émis 263 opinions signées aux termes de l'article 21, par comparaison à 216 en 1990. De ce nombre, la Commission a établi que les chances d'avancement avaient été amoindries dans 179 cas (68 %) et 84 autres (31,9 %).

Cas	1987	1988	1989	1990	1991					
N.	%	N.	%	N.	%					
Reports de l'année précédente	241	316	301	327	260 *					
Plaintes reçues	1 701	1 538	1 727	2 157	2 331					
Nouveaux cas	435	432	408	419	446					
Cas classés	50	13,9	70	15,7	44	11,5	40	8,3	33	7,4
• Allégations fondées	16	4,4	20	4,4	18	4,7	29	6,0	6	1,4
• Allégations non fondées telles qu'elles ont été formulées mais nécessitant des mesures rectificatives	162	45,0	206	46,1	171	44,8	164	33,9	173	38,8
• Plaintes retirées	31	8,6	36	8,1	27	7,1	66	13,6	59	13,2
• Cas réglés	101	28,1	115	25,7	122	31,9	185	38,2	175	39,2
Total des cas classés	360	100,0	447	100,0	382	100,0	484	100,0	446	100,0
Reports à l'année suivante	316		301		327		262		260	

* En 1990, deux cas ont été classés mais ils n'étaient pas inclus dans les données du Rapport annuel 1990.



- La Commission de la fonction publique devrait définir plus clairement ses attentes relativement à l'application de ces décrets lorsque une personne qui avait été embauchée auparavant au moyen d'un décret d'exemption est nommée en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP).
- La Commission de la fonction publique devrait aider les ministères à bien s'acquitter de la dotation conformément à la LEFP et rationaliser ses propres services de présélection et d'administration des priorités.
- Les ministères doivent définir de façon plus précise leurs besoins de recrutement à court terme dans les groupes professionnels.
- Les ministères doivent améliorer leurs mécanismes de contrôle afin de s'assurer que la gestion des décrets d'exemption est évaluée régulièrement.
- Les gestionnaires doivent s'assurer qu'ils satisfont aux exigences tant du ministère que de la Commission de la fonction publique pour ce qui est de l'application des décrets d'exemption et du renouvellement de la nomination des personnes qu'ils recrutent.

Les appels

Au cours de l'année 1992, la Commission étudiera les conclusions des deux études thématiques et élaborera des plans d'action pertinents.

En vertu de l'article 21 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, les fonctionnaires peuvent en appeler de la nomination d'un autre fonctionnaire, que celle-ci découle ou non d'un concours, auprès d'un comité d'appel établi par la Commission de la fonction publique. Le comité d'appel mène une enquête afin d'établir si le principe du mérite a été appliqué et il formule sa décision, à laquelle doit se soumettre la Commission. Lorsque le principe du mérite n'a pas été respecté, la Commission peut révoquer la nomination ou ne pas y procéder, et prendre les mesures correctives qu'il s'impose.

En 1991, l'affaire O'Brien a soulevé de nouvelles questions intéressantes. Les appelants ont allégué que la question axée sur le comportement qui avait été utilisée pour évaluer les qualités personnelles des candidats ne constituait pas un instrument d'évaluation approprié (on demandait aux candidats de décrire

décisions de deux comités d'appel
 antérieurs dans des affaires
 semblables faisaient valoir que des
 questions de ce genre appellent des
 réponses servant des intérêts
 personnels. Certains candidats ont
 tendance à exagérer leurs qualités,
 alors que d'autres plus modestes ou
 ayant moins de facilité à s'exprimer ne
 se présentent pas sous le meilleur jour
 possible.

	1987	1988	1989	1990	1991
Méthodes de sélection ouvrant droit à un appel	6 554	8 844	9 310	10 017	8 031
Méthodes de sélection ayant fait l'objet d'un appel*	971	1 401	1 259	1 596	1 341
Appels réglés*	950	1 303	1 311	1 402	1 354
Appels accueillis	124	13,1	170	188	219
Appels rejetés	826	86,9	1 133	87,0	1 135
					83,8

Le nombre de méthodes de sélection pour lesquelles l'appel ou les appels ont été régies n'est pas le même que celui des méthodes de sélection ayant fait l'objet d'un appel parce que certains cas sont reportés à l'année suivante.

Des mécanismes pour assurer l'équilibre

La vérification et la revue

La Direction générale de la vérification et de la revue effectuait tant des vérifications externes que des vérifications internes. L'ensemble du service en rapport avec des méthodes de dotation particulières ou des thèmes actuels.

Vérifications externes

La Commission mène des vérifications externes périodiques afin d'évaluer le système de dotation, sa gestion et ses contrôles administratifs, de même que l'exercice des pouvoirs de dotation qu'elle délègue aux ministères et aux organismes fédéraux. Ces vérifications visent aussi à évaluer comment les ministères et les organismes administratifs certains aspects de leurs services du personnel dont l'orientation stratégique incombe au Conseil du Trésor.

En 1991, la Commission a déposé 12 rapports de vérification. À la suite des vérifications effectuées, la Commission a remarqué que les ministères qui en ont fait l'objet s'étaient soucés de recruter des candidats tout à fait compétents, y compris des membres des deux groupes linguistiques officiels et des membres des groupes visés par la politique d'équité en matière d'emploi. De plus, ils avaient réfléchi efficacement les employés touchés par la réduction des possibilités d'avancement à leurs fonctionnaires. La Commission a également conclu que les processus de sélection appliqués par les ministères devaient être mieux adaptés aux situations particulières; que les tendances en matière de dotation et la qualité des activités de dotation devaient faire l'objet d'une surveillance; enfin, que les méthodes relatives aux conflits d'intérêt devaient être appliquées avec plus de rigueur.

Ces domaines ont fait l'objet de plans de mesures correctives et de calendriers par l'administrateur général approuvés par l'administrateur général de chacun des ministères vérifiés, et entrées par la Commission de la fonction publique.

État des vérifications antérieures

La Commission a commencé à consacrer plus d'efforts et de rigueur au suivi des conclusions des vérifications et à s'assurer que les ministères reçoivent de l'aide au besoin.

À cette fin, un système de suivi a été mis en place en 1991 pour surveiller la mise en oeuvre des plans de mesures correctives pour les rapports de vérification publiés entre le 1^{er} avril 1987 et le 31 mars 1991. En conséquence, la Commission a été en mesure d'offrir plus facilement de l'aide en temps opportun aux ministères et de faire rapport au président de la Commission de la fonction publique des progrès réalisés par les ministères quant à la mise en oeuvre des mesures correctives et aux résultats obtenus.

Cet enregistrement et cet examen systématique des progrès réalisés, des difficultés éprouvées et des retards, ainsi que des explications connexes, permettent à la Commission de déceler le besoin d'efforts concertés, de poséification ou d'intervention. D'après les données de suivi obtenues jusqu'à ce jour, la Commission a conclu que, dans la plupart des cas, des mesures correctives ont été prises ou sont en voie de l'être.

Études thématiques

En réaction à la décentralisation de la fonction publique et à la responsabilité de gestion grandissante, la Commission a réorienté, en 1991, une partie de la fonction de vérification vers l'utilisation d'études thématiques. Il s'agit d'études d'ensemble portant sur des méthodes de dotation particulières ou des sujets d'intérêt courant, dans le cadre desquelles on examine l'efficacité et la pertinence des méthodes et des pratiques pour déterminer s'il est possible de les améliorer.

L'étude des méthodes de recrutement des candidats visés par l'équité en matière d'emploi et les personnes employées pour moins de six mois.

L'étude des méthodes de recrutement des candidats visés par l'équité en matière d'emploi et les personnes employées pour moins de six mois. L'étude a permis de constater que les services de présentation de la Commission de la fonction publique pour les membres des groupes sous-représentés devaient être plus efficaces, notamment pour les personnes handicapées et les autochtones. L'équité en matière d'emploi devrait être pleinement intégrée aux services généraux de présentation de la Commission afin que la candidature de membres des groupes cibles soit prise régulièrement en considération.

L'étude des décrets d'exemption concernant les personnes employées pour moins de six mois, qui visait à évaluer l'application et l'incidence, a permis d'établir les points suivants :

- Les critères et les directives touchant l'établissement et le renouvellement des décrets d'exemption concernant les personnes employées pour moins de six mois doivent faire l'objet de une révision, être communiqués aux ministères et appliqués de façon uniforme.
- La Commission de la fonction publique devrait réviser ses pratiques de contrôle afin d'inclure la collecte et l'évaluation des informations appropriées sur les mesures correctives qui s'imposent.



Fonctionnaires nommés pour une durée indéterminée ayant droit à un statut prioritaire^a

Raison	Nombre de fonctionnaires	
	Disponibles	Non disponibles ^b
Congés : retour/emplACEMENT	442	54
Personnel de ministre	16	3
Mises en disponibilité ^c		
• réorganisation	212	64
• privatisation	49	40
• décentralisation	0	0
Fonctionnaires excédentaires ^d		
• réorganisation	4 564	1 340
• privatisation	457	871
• décentralisation	47	9
Formation linguistique non réussie	20	5
Réintégration	245	13
Réinstallation du conjoint	444	43
Total	6 496	2 442
	8 938	

- a Le tableau indique le nombre de fonctionnaires ayant bénéficié d'un statut prioritaire en 1991, quelle que soit la date à laquelle ce droit leur a été accordé. En 1991, 6 496 fonctionnaires ont exercé leur droit de priorité.
- b Avaient droit à un statut prioritaire mais ne l'ont pas exercé.
- c Des 365 personnes mises en disponibilité, 89 ont reçu une offre d'emploi à la suite d'une privatisation et 58 des autres personnes disponibles ont demandé à être mises en disponibilité avant la date prévue.
- d De plus, 206 fonctionnaires qui avaient été déclarés excédentaires en 1991 ont été mis en disponibilité. Ceux-ci sont inclus dans les statistiques sur les mises en disponibilité.

Accès des ministères au Répertoire national des candidats

En mars 1991, la Commission a lancé un projet pilote pour fournir à trois ministères -- Transports Canada et Service correctionnel Canada et Statistique Canada -- un accès direct au Répertoire national des candidats. Le projet permettra de concevoir, de mettre à l'essai et de perfectionner l'accès électronique aux nombreux systèmes d'information de la Commission à l'intention des ministères clients. L'objet principal de ce projet pilote est la réduction de la paperasse et ce, à l'avantage aussi bien des clients que de la Commission.

Le projet de système de dotation intégré

En 1991, la Commission a entrepris le renouvellement de ses systèmes opérationnels et de ses systèmes d'information à l'appui de ses responsabilités en tant qu'organisme central de dotation. Le projet de système de dotation intégré, qui se poursuivra jusqu'en mars 1995, vise à remplacer ou à améliorer plus de 30 systèmes automatisés existants et à mettre en place des techniques modernes de manière à mieux répondre aux besoins opérationnels courants des fonctionnaires de la Commission de la fonction publique et de leur clientèle.

Les premières priorités établies quant à la mise au point de nouveaux systèmes comprennent l'intégration de

divers répertoires, tels que des postulants de l'extérieur et des bénéficiaires de priorité. Une importance égale est accordée au renouvellement des systèmes d'information à l'appui des responsabilités confiées à la Commission par le Parlement.

En plus de l'amélioration des systèmes actuels, le projet a pour deuxième objectif de rendre la Commission mieux à même de partager l'information tant à l'interne qu'avec ses nombreux clients et partenaires en matière de gestion du personnel de la fonction publique. À cette fin, le projet vise à mettre en place des bases de données intégrées répondant au plus grand nombre possible de besoins de données et d'information.

Administration et service extérieur	Technique	Soutien administratif	Exploitation	Total
8 081	1 720	8 501	5 547	26 658
2 755	399	3 091	1 644	8 474
68	18	145	11	274
73	78	148	516	1 101
2 461	587	2 202	1 544	7 619
2 444	528	2 579	1 379	7 755
7 801	1 610	8 165	5 094	25 223
56	23	65	73	247
1	0	0	1	3
41	20	35	37	155
14	3	30	35	89
224	87	271	380	1 188

Le réaménagement de l'effectif

Le succès du programme quinquennal de réaménagement de l'effectif (mai 1985 à mars 1991) est le reflet des efforts déployés pour assurer une gestion efficace des ressources humaines dans la fonction publique fédérale. Des 26 658 fonctionnaires qui ont été touchés depuis le début du programme, seulement 1 277 (ou 4,8 %) ont été

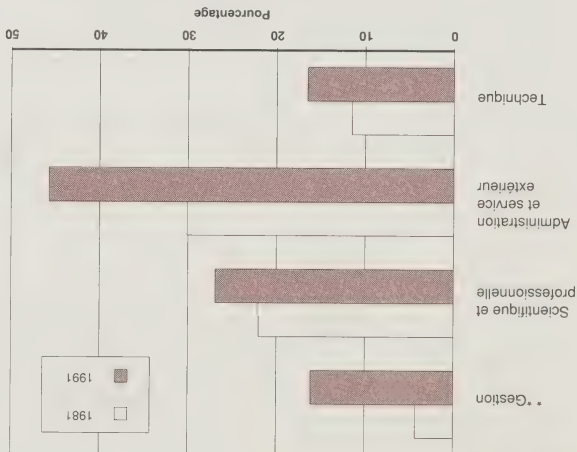
mis en disponibilité et 1 188 d'entre eux ne bénéficient plus d'une priorité de renomination. Au 31 décembre 1991, seulement 247 fonctionnaires avaient encore besoin de l'aide de la Commission en vue d'un placement. Depuis la fin du programme quinquennal, 8 784 fonctionnaires de plus ont été déclarés excédentaires et ont été inscrits au Système d'administration des priorités de la Commission.

Le 15 décembre 1991, une nouvelle directive sur le réaménagement des effectifs, émise par le Conseil national mixte, a permis de définir les secteurs de responsabilité des diverses parties et les avantages prévus pour les fonctionnaires touchés par le programme de réaménagement de l'effectif, notamment une politique garantissant une offre d'emploi raisonnable.

Réaménagement de l'effectif et catégorie professionnelle

Situation, au 31 décembre 1991, des fonctionnaires nommés pour une durée indéterminée et directement touchés par le réaménagement de l'effectif annoncé dans le budget de mai 1985, selon la catégorie professionnelle

Catégorie professionnelle	Fonctionnaires déclarés touchés par les ministères		Total	
	226	2 581	207	2 344
Scientifique et				
Gestion				
	91	494	5	25
Fonctionnaires déjà placés par le ministère d'origine				
Fonctionnaires qui seront placés par le ministère d'origine	5			
Fonctionnaires déjà placés ou qui le seront à la suite de la privatisation	0			
ou du transfert d'une fonction				
Fonctionnaires n'ayant pas besoin d'aide pour les raisons suivantes :				
retraite planifiée, désintérêt à l'égard de l'emploi dans la fonction publique,	60	765	51	774
démission ou retraite				
Fonctionnaires placés par la Commission				
	10	20	1	0
Non encore déclarés excédentaires				
Excédentaires	7	15	2	5
Mis en disponibilité	9	217		
Dont la période donnant droit à une priorité a expiré				



* Ce tableau ne tient pas compte du personnel de la Société canadienne des postes.
 ** En 1981, on parlait de la catégorie Haute direction.

Le Programme d'emploi pour les membres des groupes de minorités visibles

Le Programme d'emploi pour les membres des groupes de minorités visibles offre aux ministères des ressources pour les inciter à recruter des membres des groupes de minorités visibles de l'extérieur de la fonction publique. Les candidats qui ne répondent pas aux exigences d'un poste donné peuvent également recevoir une formation en cours d'emploi. En 1991, 126 personnes, dont 52,4 % étaient des femmes, ont été nommées à la fonction publique en vertu de ce programme. Des 563 participants au programme depuis sa création en 1986, 439 personnes l'ont terminée et, de ce nombre, 301 ont été nommées à des postes pour une durée indéterminée, dont 83,4 % au niveau d'agent.

Le Programme des carrières du Grand Nord

Le Programme des carrières du Grand Nord a pour objet d'accroître la représentation des autochtones au sein des ministères et organismes fédéraux au Yukon et dans les Territoires du Nord-Ouest. Le programme combine un ensemble de possibilités de formation en cours d'emploi et de cours dans des ministères fédéraux. En 1991, 59 autochtones, dont 28 femmes, ont participé au programme et 59 ont terminé leur affectation. Depuis 1983, 432 personnes y ont participé.

ministères.

En 1991, 38 groupes et sous-groupes d'emploi non traditionnels ont été recensés dans la fonction publique, notamment : officiers de navires, architectes et urbanistes, météorologues. Au cours de l'année 1991, 98 femmes ont été nommées à des postes non traditionnels dans 16 ministères.

En 1991, 38 groupes et sous-groupes d'emploi non traditionnels ont été recensés dans la fonction publique, notamment : officiers de navires, architectes et urbanistes, météorologues. Au cours de l'année 1991, 98 femmes ont été nommées à des postes non traditionnels dans 16 ministères.

Le Programme des emplois non traditionnels pour les femmes

Le Programme national de perfectionnement des autochtones offre aux participants des possibilités de formation et de perfectionnement professionnel dans des ministères fédéraux. En 1991, 192 personnes, dont 107 femmes, se sont inscrites au programme et 29 ministères y ont participé. Au total, 153 personnes l'ont terminé au cours de l'année, ce qui porte le total pour huit ans à 687.

L'équité en matière d'emploi

de la première phase de cette stratégie axée sur la diversité, deux études ont

Afin d'appuyer les objectifs d'équité en matière d'emploi du gouvernement, la Commission a entrepris un certain nombre d'initiatives touchant le marketing et l'information à ce sujet. À titre d'exemple, une campagne nationale de recrutement à plusieurs volets a été élaborée et mise en oeuvre dans le but d'attirer dans la fonction publique des personnes handicapées compétentes. Les points saillants de cette campagne comprennent la publicité dans des revues qui rejoignent le public cible des personnes handicapées; un publicpostage sur le recrutement de stagiaires en gestion destiné à 350 universités et organismes de réadaptation; l'utilisation de moyens de diffusion de rechange, notamment VoicePrint et DISC (les Services d'information pour les personnes handicapées du Canada); enfin, la distribution de petites affiches publicitaires dans les véhicules des services de transports adaptés qui empiètent les personnes handicapées.

La Commission a mis au point des produits promotionnels pour les activités de recrutement et de prérecrutement montrant des femmes qui occupent des emplois non traditionnels, des autocollantes et des personnes handicapées. Au cours de l'année 1991, 127 000 affiches, calendriers et signets ont été distribués dans des écoles secondaires, les collèges et les universités et à l'occasion de colloques d'orientation professionnelle, de conférences et d'autres événements du même genre. Comme nous l'avions annoncé dans le rapport annuel de 1990, la Commission est en train d'élaborer une stratégie de formation axée sur la diversité et destinée à faire acquérir aux gestionnaires et aux fonctionnaires de la fonction publique les compétences nécessaires pour gérer un effectif pluraliste et travailler avec lui -- les compétences permettant de tenir compte des différences, de traiter tous les employés avec respect et impartialité et de donner l'exemple. Dans le cadre

Amérique du Nord et à en établir le profil pour déterminer s'ils conviennent au contexte de la fonction publique canadienne. La seconde, une définition et analyse des besoins, a permis de confirmer qu'une sensibilisation à la diversité est nécessaire et que chaque niveau de gestion a des besoins en formation comparables. Afin de répondre à ces besoins, la Commission étudie actuellement divers instruments de sensibilisation à la diversité.

En outre, afin d'aider ses coordonnateurs régionaux à déterminer et à choisir la formation spécialisée dont ils avaient besoin dans le domaine de l'équité en matière d'emploi, la Commission a élaboré un cadre général de formation. D'autres ministères ont par la suite adapté ce cadre de formation pour leurs coordonnateurs.

En 1991, de nombreuses séances de formation et d'information ont été offertes à des représentants de diverses associations du milieu, notamment le *Council of Black Organizations*, l'Institut national canadien pour les aveugles, le *Vocational Rehabilitation Centre* et les *Native Employment Services of Alberta*. Au cours de l'année 1991, la Commission a continué de promouvoir divers ateliers et séances de sensibilisation interculturelle et de fournir de l'aide et des conseils aux ministères quant à certaines questions relatives aux membres des groupes désignés. En outre, la Commission a été invitée à faire des présentations devant les groupes suivants : *South African Conference on Affirmative Action in Shaping a New South Africa, Institute of International Research, Ottawa Black Committee, Conférence fédérale-provinciale sur les ressources humaines et le perfectionnement, École de la GRC de Régina, Montreal Union United Church et Toronto Visible Minority Community*.

Les femmes

À la fin de 1991, il y avait 98 582 femmes dans la fonction publique, soit 45,2 % de l'effectif, une augmentation de la représentation de 0,8 % par rapport à 1990. On comptait 696 femmes dans la catégorie de la gestion, soit 16,1 % de tous les membres, une augmentation de 0,8 % depuis 1990. La représentation des femmes dans les catégories d'agents a été de 34,7 % en 1991, une augmentation de 1,6 % par rapport à 1990. Les femmes représentaient 39,7 % des nominations externes dans les catégories d'agents. De plus, elles représentaient 44,2 % de toutes les nominations internes aux catégories d'agents. Elles représentaient aussi 44,9 % des promotions et 41,1 % des mutations dans ces catégories. En 1991, comme en 1990, 43,8 % de toutes les personnes recrutées à des postes d'agent dans les universités étaient des femmes. Leur représentation dans la catégorie de l'administration et du service extérieur a augmenté de 1,7 % en 1991, passant ainsi à 45,7 %.

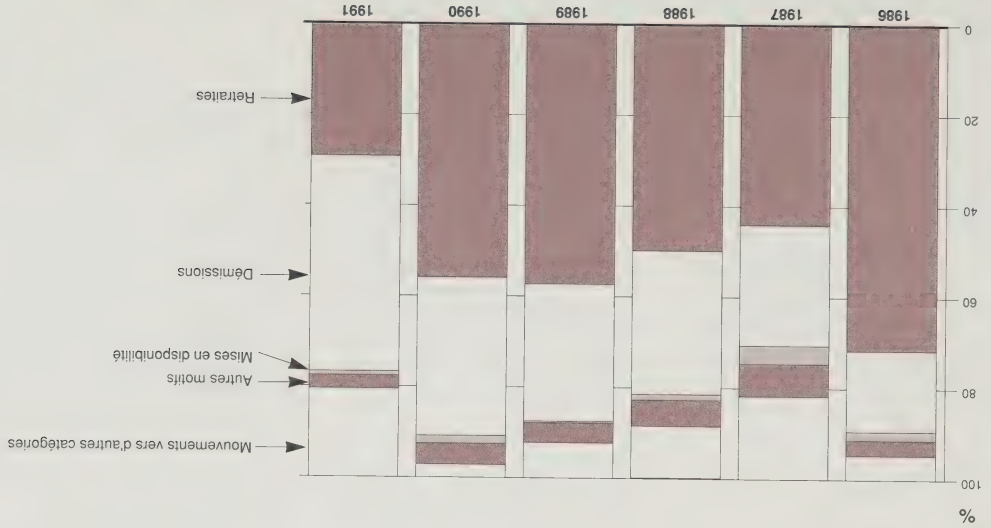
À la fin de 1991, les femmes constituaient 83,5 % de la catégorie du soutien administratif. Ce programme offre de la formation en cours d'emploi aux personnes handicapées qui n'ont pas suffisamment d'expérience de travail afin de les aider à concourir sur un pied d'égalité avec les autres candidats à des postes de la fonction publique. Des 138 nouveaux participants au programme en 1991, 58 étaient du niveau d'agent. Des nouveaux participants, 42 % étaient des femmes. Parmi les nouveaux participants, 26,1 % ont été nommés pour une durée indéterminée. Depuis sa mise sur pied en 1983, 1 374 personnes y ont participé. Des 1 194 participants ayant terminé le programme jusqu'à maintenant, 851 (71,3 %) sont demeurés dans la fonction publique.

Les programmes de mesures spéciales

Le Programme ACCES

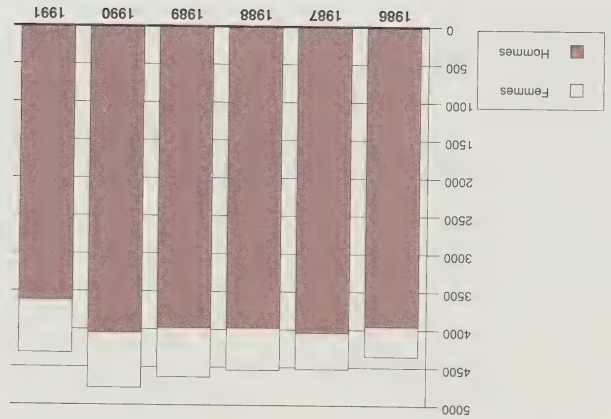
B

Départs dans la catégorie de la gestion



A

Effectif de la catégorie de la gestion selon le sexe



Départs

La mobilité interministérielle est demeurée relativement stable. Si l'on exclut les 37 personnes qui provenaient de l'extérieur de la fonction publique, 88,6 % de toutes les nominations ont eu lieu à l'intérieur du même ministère. La mobilité interministérielle est davantage utilisée dans le cas des déploiements (13,8 %) que dans celui des promotions (8,0 %).

En 1991, il y a eu 589 départs -- 543 hommes et 46 femmes -- de la catégorie de la gestion. La majorité des départs sont dus soit à la retraite (29,2 %), soit à la démission (47,5 %). Le taux de départ a augmenté en 1991 par rapport à l'année précédente, passant de 5,1 par 100 fonctionnaires en 1990 à 12,3 en 1991.

soigneusement planifiée des personnes se trouvant déjà au niveau EX-4 ou EX-5. S'il n'y a aucune candidature adéquate, l'étape suivante consistera à lancer un concours général et à appliquer des critères de promotion d'ensemble à toutes les promotions aux postes de SMA. L'approche relative à la nomination a un niveau déterminé sera mise en oeuvre au printemps 1992.

Service d'évaluation et d'orientation professionnelle

En 1990, la Commission a lancé un projet pilote, le Service d'évaluation et d'orientation

professionnelle, dans le but d'offrir aux membres de la catégorie de la gestion des services axés sur la carrière. En 1991, ce service est devenu une activité permanente fonctionnant selon le principe du recouvrement des coûts. Au total, 225 cadres ont eu recours à ce service.

Une majorité d'entre eux (65 %) ont opté pour les instruments de diagnostic offerts et ont reçu une rétroaction d'un psychologue. Ces instruments sont conçus pour aider les cadres à mieux connaître leurs points forts, leurs faiblesses, leurs

particularités et leurs intérêts. Dans de nombreux cas, les clients ont aussi rencontré un conseiller, soit un cadre ayant une vaste expérience de la fonction publique, afin de discuter de questions particulières liées à la carrière. Selon les résultats des évaluations du service et de ses composantes par les clients, le taux de

satisfaction est élevé.

Programmes d'échanges et de perfectionnement

Pendant l'année 1991, les ministères ont continué de compter sur les programmes d'échanges et de perfectionnement, notamment le Programme d'échanges de cadres de direction entre les milieux d'affaires et l'administration fédérale, le

programme Échanges Canada, le perfectionnement et le Bureau de présentation et d'orientation professionnelle des femmes, pour offrir des perspectives de carrière à

leur effectif dans la catégorie de la gestion de même qu'à la relève. Depuis son lancement en 1987, le Programme d'échanges de cadres de direction entre les milieux d'affaires et l'administration fédérale a permis d'organiser 71 échanges de cadres : 48 du milieu des affaires vers l'administration publique; 23 de la fonction publique fédérale vers le milieu des affaires. Parmi ce nombre, 28 affectations étaient toujours en cours au 31 décembre 1991, dont 19 dans l'administration publique et 9 dans le milieu des affaires. Au total, 43 affectations ont déjà pris fin.

Au 31 décembre 1991, 284 affectations dans le cadre du programme Échanges Canada étaient en cours, soit une diminution de 6 % par rapport à 1990. De ce nombre, 145 touchaient des personnes de l'extérieur de la fonction publique et 139, des fonctionnaires fédéraux. Le

nombre total de postulants et de demandes d'affectations présentées par des organismes a diminué. Il est passé de 370 en 1990 à 332 en 1991. En 1991, 39 nouveaux participants, dont 19 femmes, se sont inscrits au programme Cours et affectation de perfectionnement (CAP), qui possède

des bureaux dans la région de la Capitale nationale ainsi que dans la région de l'Alberta à Edmonton. Cela portait à 196, dont 105 étaient des femmes, le nombre de participants actifs à la fin de l'année. Au cours de la même période, 47 participants ont quitté le programme et 7 d'entre eux ont obtenu des nominations dans le

groupe de la gestion supérieure (SM). Depuis que le Bureau de présentation et d'orientation professionnelle des femmes a été constitué en 1983 afin d'accroître la représentation des femmes aux postes

de gestion dans la fonction publique, des progrès constants ont été réalisés. De 1983 à 1991, la représentation des femmes aux postes de gestion a augmenté. Elle est passée de 5,9 % à 16,1 %.

Le Bureau, dans le cadre d'une initiative spéciale et dans le but d'appuyer les autres groupes cibles, a concentré ses efforts en vue d'entre

en relation avec les femmes qui sont

Profil de l'effectif

À la fin de 1991, il y avait 4 313 fonctionnaires dans la catégorie de la gestion, soit une diminution de 9,7 % par rapport à l'effectif de 1990, qui était de 4 775. On comptait 696 femmes dans la catégorie (730 en 1990), soit 16,1 % de tous les membres. Il s'agit d'une augmentation de leur représentation de 0,8 % par rapport à 1990.

Le nombre d'autochtones est demeuré stable en 1991, soit 45. Le nombre de personnes handicapées a diminué : de 91 en 1990, il est passé à 85 en 1991, tout comme le nombre de membres des groupes de minorités

visibles, qui est passé de 100 à 87. Cependant, en raison de la diminution de l'effectif de la catégorie, le taux de représentation des autochtones s'est accru et est passé de 0,9 % en 1990 à 1,0 % en 1991 et celui des personnes handicapées est passé de 1,9 % à 2,0 %. Le taux de représentation des membres des groupes de minorités

visibles est passé de 2,1 % en 1990 à 2,0 % en 1991. Toutefois, en raison de la réduction globale de l'effectif dans cette catégorie, leur représentation s'est accrue, passant de 22,7 % en 1990 à 23,2 % en 1991.

Nominations

En 1991, 1 152 nominations ont été faites à des postes de la catégorie de la gestion et au sein de celle-ci. De ce nombre, 205 personnes étaient nommées dans la catégorie pour la première fois : 168 (ou 81,9 %) faisaient déjà partie de la fonction publique fédérale et 37 (18,1 %) provenaient de l'extérieur. Le

déploiement -- nomination interne n'entraînant aucun changement de classification -- a représenté 56,6 % des 947 nominations effectuées au sein de la catégorie.

doublément désavantagées et qui occupent des emplois non traditionnels.

L'exercice de simulation :

conseiller en ressources humaines, qui a été offert en avril 1991 pour la sélection des conseillers en ressources humaines au niveau d'entrée, a été conçu par la Commission et des représentants ministériels. Cette simulation permet d'évaluer les compétences et les qualités personnelles qui sont nécessaires pour être un conseiller en ressources humaines efficace. L'exercice est axé sur les compétences en consultation, notamment la vocation de prestation de services, l'initiative, l'analyse et le jugement et les relations interpersonnelles, plutôt que sur les connaissances précises dans le domaine des ressources humaines. En plus des consultations courantes relatives aux questions opérationnelles, la Commission organise régulièrement des réunions officielles avec des porte-parole des ministères en matière de dotation. Le but est de partager de l'information ou d'obtenir leur opinion au sujet de la formulation de la politique relative à la dotation et de son application générale. En 1991, 12 réunions de consultation officielles ont été tenues (entre autres un atelier spécial de deux jours pour aider à se préparer à des changements éventuels découlant de la réforme législative de la fonction publique). De plus, un atelier de perfectionnement annuel de trois jours a l'intention du personnel chargé de la dotation a été organisé en collaboration avec les chefs ministériels de la dotation.

La catégorie de la gestion

Au cours de l'année 1991, un certain nombre d'événements importants ont eu une incidence sur l'effectif dans la catégorie de la gestion et sur les programmes et les services de la Commission touchant les cadres supérieurs. Le nombre de niveaux de gestion supérieure dans lesquels le nombre de rapports que le ministre ne dépasse pas trois. Comme il avait été annoncé dans le budget fédéral de février 1991, l'effectif de cette catégorie connaîtra une diminution de 10 % (ou 475 cadres supérieurs) d'ici 1993. En outre, à compter de janvier 1992, le groupe SM a été intégré au niveau EX-1 et la catégorie de la gestion est devenue le groupe de la direction.

Une initiative importante de la Direction générale des programmes des cadres de direction - le Service de placement prioritaire - fait suite à la réduction de l'effectif dans la catégorie de la gestion annoncée dans le budget fédéral. Le Service de placement prioritaire a été établi pour aider les ministères à atteindre leurs objectifs de réduction des effectifs fixés pour 1993 et permettre aux membres de la catégorie qui jouissent d'une priorité légale ou administrative de trouver d'autres perspectives d'emploi. Divers services sont offerts aux gestionnaires à évaluer de leur expérience en regard du marché de l'emploi actuel; présentation au Service d'évaluation et d'orientation professionnelle de la Commission; conseils sur les méthodes et les stratégies de recherche d'emploi; assistance pour la rédaction du curriculum vitae, la constitution de réseaux et les techniques d'entrevue; marketing actif auprès des gestionnaires et des ministères employeurs; présentation à des postes affectés.

Au 31 décembre 1991, 342 membres de l'effectif dans la catégorie de la gestion avaient été dirigés par leur ministère vers le Service de placement prioritaire : 158 (46 %) des employés avaient été placés. Des 342 employés dirigés vers le service, plus de la moitié (65 %) occupaient des postes de niveau SM; 17 % étaient des femmes, 1 % étaient des autochtones, 1 % étaient des personnes handicapées et 1 % étaient des membres des groupes de minorités visibles.

Initiatives

Service de placement prioritaire

Une initiative importante de la Direction générale des programmes des cadres de direction - le Service de placement prioritaire - fait suite à la réduction de l'effectif dans la catégorie de la gestion annoncée dans le budget fédéral. Le Service de placement prioritaire a été établi pour aider les ministères à atteindre leurs objectifs de réduction des effectifs fixés pour 1993 et permettre aux membres de la catégorie qui jouissent d'une priorité légale ou administrative de trouver d'autres perspectives d'emploi. Divers services sont offerts aux gestionnaires à évaluer de leur expérience en regard du marché de l'emploi actuel; présentation au Service d'évaluation et d'orientation professionnelle de la Commission; conseils sur les méthodes et les stratégies de recherche d'emploi; assistance pour la rédaction du curriculum vitae, la constitution de réseaux et les techniques d'entrevue; marketing actif auprès des gestionnaires et des ministères employeurs; présentation à des postes affectés.

Au 31 décembre 1991, 342 membres de l'effectif dans la catégorie de la gestion avaient été dirigés par leur ministère vers le Service de placement prioritaire : 158 (46 %) des employés avaient été placés. Des 342 employés dirigés vers le service, plus de la moitié (65 %) occupaient des postes de niveau SM; 17 % étaient des femmes, 1 % étaient des autochtones, 1 % étaient des personnes handicapées et 1 % étaient des membres des groupes de minorités visibles.

Approche améliorée en matière de sélection

Afin d'assurer une plus grande objectivité de la dotation dans la catégorie de la gestion et de satisfaire au besoin de techniques d'évaluation plus variées et plus perfectionnées, la Commission a adopté une approche améliorée pour la sélection des candidats au niveau d'entrée dans la catégorie de la gestion. Il s'agit de s'assurer que, dans le profil de sélection pour le poste, on accorde une importance suffisante aux compétences et aux aptitudes en gestion, en plus des compétences techniques. Le gestionnaire et l'agent de ressource utiliseront le *Profil des leaders et des gestionnaires de la fonction publique* pour définir explicitement les compétences et les aptitudes en gestion qui devraient être intégrées au profil de sélection. Un centre d'évaluation des nominations de cadres a été conçu spécifiquement pour aider les gestionnaires à évaluer d'importants aspects du *Profil des leaders et des gestionnaires de la fonction publique*. Le centre d'évaluation fera partie intégrante de chaque stratégie d'évaluation établie pour tous les postes au niveau d'entrée. Ce centre, qui dirigera une série d'exercices de simulation d'une journée, ouvrira ses portes en mai 1992.

Nomination à un niveau déterminé

Le groupe de travail de Fonction publique 2000 sur la catégorie de la gestion a recommandé que l'on mette en place un système de nomination à un niveau déterminé dans la catégorie de la gestion. À l'origine, cette recommandation devait s'appliquer à tous les niveaux de gestion, mais il a été décidé par la suite qu'elle ne serait d'abord adoptée que pour les deux niveaux les plus élevés au rang de sous-ministre adjoint (SMA). Après avoir consulté les administrateurs généraux en 1991, la Commission a élaboré un modèle de nomination à un niveau déterminé. Selon le système s'appliquant au niveau de SMA, la première étape de la dotation des postes à ce niveau nécessitera une réaffectation ou une mutation

Recrutement dans les catégories du soutien administratif et de l'exploitation

Au cours de l'année, la

Commission a décidé de s'approprier la responsabilité du recrutement et de la présentation de candidats pour les catégories du soutien administratif et de l'exploitation. Ce pouvoir avait été délégué à la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada (CEIC) en 1967.

Programme de formation accélérée pour les économistes

Une quatrième campagne réussie de recrutement de diplômés de

matrise en économique ou en administration publique se termine dans le cadre du Programme de formation accélérée pour les

économistes. Les participants au programme reçoivent une formation en cours d'emploi dans des ministères et organismes à vocation économique ou responsables de l'élaboration des politiques de l'État. Au printemps de 1991, huit personnes talentueuses ont été embauchées. Elles s'ajoutaient aux sept autres participants, qui en sont à leur deuxième année de ce programme d'une durée de deux ans.

Programme d'enseignement coopératif (CO-OP)

Les étudiants inscrits au Programme d'enseignement coopératif font à la fois des études et des affectations professionnelles. Ils sont ainsi en mesure d'acquiescer leurs connaissances théoriques par une expérience professionnelle pratique.

Les étudiants qui participent à ce programme constituent une excellente réserve de nouveaux candidats éventuels. En 1991, 4 892 étudiants ont pu acquiescer une expérience pratique de travail dans la fonction publique fédérale. Afin d'exploiter de nouvelles possibilités de recrutement des jeunes diplômés, la Commission a entrepris un examen en profondeur du programme et une formule améliorée sera mise en oeuvre en 1992.

La dotation par délégation

Avec le temps, la Commission a

délégué aux administrateurs généraux le pouvoir de faire des nominations au sein de la fonction publique. Ce pouvoir est régi en vertu d'instruments de délégation confiés aux ministères lors du leur est délégué. En 1991, de nouveaux instruments de délégation ont été établis pour

Multiculturalisme et Citoyenneté et pour le Bureau de la coordination, Situation de la femme. Les instruments de délégation de trois autres ministères -- Pêches et Océans, Approuvements et Services et Transports Canada -- ont été modifiés afin d'autoriser des nominations sans concours (des promotions) aux termes de la Loi sur l'emploi dans la fonction

publique dans le cadre de certains

programmes d'avancement

professionnel. De plus, l'instrument de délégation de Transports Canada a été modifié afin d'autoriser le recrutement externe pour d'obtenir des postes d'entretien d'aéronefs.

En juin 1991, le pouvoir de nommer des personnes à des postes supérieurs dans la catégorie scientifique et professionnelle, la catégorie de l'administration et du service extérieur et la catégorie des ministères qui détenaient déjà le pouvoir de dotation par délégation. La Commission est d'avis que les ministères et les gestionnaires doivent pouvoir compter sur un appui

considérable pour être en mesure d'exercer efficacement leur pouvoir de délégation. Les nombreuses réunions de consultation et les initiatives de formation que la Commission a mises en oeuvre reflètent cet engagement à consulter la clientèle et à collaborer avec elle.

En 1991, la Commission a organisé, conjointement avec les chefs ministériels de la dotation, une série de séminaires de perfectionnement mensuels intitulés *Perspectives en dotation*. Plus de 1 000 participants ont assisté à la première série de ces séminaires, qui visaient à améliorer les compétences en dotation des participants au moyen de discussions sur la dotation et les tendances et perspectives dans ce domaine. Le succès de cette initiative a suscité la mise en oeuvre d'une deuxième série de séminaires, au cours desquels les chefs de la dotation ont joué un rôle plus important quant à l'organisation et à l'administration. La Commission a aussi élaboré un atelier sur les méthodes d'évaluation, d'une durée de trois jours, afin de fournir des connaissances de base sur les techniques d'évaluation aux cadres hiérarchiques et aux superviseurs et quant à l'évaluation et à l'utilisation de ces techniques. Cet atelier, qui a été élaboré à partir d'un cours conçu à l'origine par Emploi et Immigration Canada, a été offert à 1 200 personnes provenant de 59 ministères.

Au cours de l'année 1991, la Commission a amélioré l'exécution de ses programmes. Dans le contexte des restrictions budgétaires et du renouvellement de la fonction publique, elle a fait un examen de ses politiques et de ses programmes et, au besoin, elle les a modifiés conformément aux principes de la délégation et de la prestation d'un service de qualité. Les faits saillants associés à certaines des réalisations de la Commission pendant l'année écoulée sont exposés dans les pages qui suivent.

Le recrutement

L'efficacité de la fonction publique dans l'avenir dépendra, en grande partie, de la qualité des postulants qu'elle saura attirer. À titre d'organisme central responsable du recrutement, la Commission est à l'affût d'une approche créative, souple, dynamique et systématique par rapport au recrutement. En 1991, la Commission a mis en oeuvre de nouveaux mécanismes et amélioré ceux qui étaient déjà en place, afin que la fonction publique soit considérée comme un employeur de premier ordre, recrutant des personnes très compétentes et représentatives de la société canadienne. Les exemples qui suivent montrent les efforts que déploie la Commission pour viser, attirer et conserver la population voulue.

Programme de stagiaires en gestion

Le Programme de stagiaires en gestion est une initiative de recrutement externe lancée à la fin de 1990 pour enrichir la fonction publique. Conçu pour attirer les personnes ayant un diplôme de maîtrise, le programme a permis d'obtenir 1 291 candidatures sur les campus au Canada. À la suite du processus de sélection, 97 candidats ont été acceptés, parmi lesquels on compte 45 femmes, 14 membres des groupes de minorités visibles, 3 autochtones et 5 personnes handicapées.

En janvier 1991, on a élaboré et mis en oeuvre une composante de recrutement interne afin que les fonctionnaires fédéraux aient accès à ce programme de perfectionnement. Après une sélection préliminaire effectuée par les ministères, 103 candidats ont obtenu une entrevue. Le processus de sélection, qui faisait appel aux mêmes techniques d'évaluation que pour la campagne de recrutement externe, a permis de retenir 25 candidatures provenant de 14 ministères. Parmi ces personnes, 17 sont des femmes, 3 sont membres de groupes de minorités visibles et 2 sont des autochtones. Au cours de la première année de fonctionnement du programme, 122 personnes possédant des aptitudes manifestes en gestion ont été acceptées et travaillent maintenant dans 33 ministères et organismes.

Programme de recrutement postsecondaire

En 1991, une nouvelle campagne annuelle de recrutement universitaire plus contemporaine a été lancée dans le cadre du Programme de recrutement postsecondaire. Son nouveau slogan, *À la mesure de vos aspirations*, servait de point de départ à une stratégie de marketing améliorée faisant ressortir les avantages et les défis que comporte une carrière dans la fonction publique pour des diplômés universitaires compétents. À la suite de cette campagne, environ 7 500 personnes ont présenté des demandes relativement à 275 emplois, notamment pour des postes de vérificateurs, d'analystes de systèmes informatiques, d'économistes, d'agents financiers, d'agents du personnel et d'agents de comité sénatorial. Dans le but de véhiculer un message cohérent au marché universitaire, la Commission a encouragé la collaboration entre les ministères à qui le pouvoir de recrutement externe a été délégué afin de maximiser leurs efforts de recrutement. Par voie de conséquence, des représentants de ces ministères et des coordonnateurs du recrutement postsecondaire et des programmes d'emploi ont participé ensemble à des journées d'orientation organisées par les associations étudiantes. À l'intention des personnes handicapées, la troussé d'information sur le recrutement postsecondaire, l'Examen de sélection d'agent au



Notre regard sur l'avenir ne peut ou ne doit pas faire abstraction de l'éventualité où la Loi sur la réforme de la fonction publique (projet de loi C-26) serait adoptée par le Parlement. Par conséquent, la Commission doit poursuivre l'élaboration de travaux préparatoires à la mise en oeuvre d'un tel changement législatif.

Que la Loi existante soit modifiée ou non, la Commission a l'intention de relever les défis et de procéder aux changements et aux améliorations qui découlent des quatre volets de son orientation stratégique. Ainsi, la fonction publique dans son ensemble, devrait pouvoir attirer et garder du personnel de qualité, fonctionner de façon toujours plus efficace et plus importante et -- ce qui est le plus important -- fournir un service sans cesse meilleur à la population du Canada.

enoncera clairement ses attentes lorsqu'elle déléguera ses pouvoirs et expliquera les conséquences de toute dérogation à celles-ci;

- fournira de la formation linguistique à l'appui du mérite dans le processus de dotation;
- utilisera la formation pour influencer sur les attitudes, la culture et la qualité de la fonction publique;
- encouragera l'évolution des fonctions liées aux appels et aux enquêtes ainsi qu'à la vérification et à la revue vers un rôle d'expertise et d'aide auprès des ministères et des fonctionnaires;
- assurera un rôle de leadership, dans les limites de son mandat, en ce qui a trait entre autres à l'impartialité politique et à la main-d'oeuvre diversifiée.

Tant dans son énoncé de mission que dans son orientation stratégique, la Commission met l'accent sur le mérite. En consacrant un chapitre entier au principe du mérite, elle entend ainsi confirmer la détermination face à cette question et prendre les mesures qui s'imposent afin d'en assurer, avec tous ses partenaires en ressources humaines, le respect intégral. L'une de ces mesures est justement l'examen de sa façon d'aborder la délégation, qui est présentement en cours et qui mettra l'accent sur l'imputabilité et les valeurs. En somme, le chapitre *Réaffirmation du principe du mérite* fait connaître ce qu'est le mot d'ordre de la Commission en ce domaine.

Nos valeurs

tant que fonctionnaires :

- **INTÉGRITÉ** dans nos actes;
- **QUALITÉ** dans nos activités;
- **SERVICE** à nos clients;
- **RESPECT** envers nos clients et nos collègues.

Un regard sur l'avenir

Poursuivant la voie sur laquelle elle s'est engagée et faisant suite à la validation de son énoncé de mission par son personnel, la Commission a défini, à l'automne 1991, son orientation stratégique pour les cinq années à venir en mettant en relief les domaines où elle concentrera ses efforts pour réaliser pleinement sa mission. Cette orientation stratégique comprend quatre volets :

- le recrutement, les promotions et le groupe de la direction;
- l'excellence en formation;
- la protection proactive du mérite; un rôle de leadership par rapport aux effectifs de la fonction publique.

Voici quelques exemples de tactiques qui concrétisent davantage les quatre volets de son orientation stratégique.

La Commission :

- adoptera une approche ciblée tant pour le recrutement général que pour les programmes spéciaux de recrutement;
- révisera son approche à la

principes, afin que les gestionnaires partagent un sentiment d'appartenance face au principe du mérite;

mérite;

d'outils technologiques de pointe mais, ce faisant, à permettre aussi le partage de données et d'informations entre tous les intervenants dans le domaine de la gestion des ressources humaines.

Sur le plan de la vérification et de la revue, la Commission a procédé à la refonte du système qui permet de surveiller la mise en oeuvre des plans ministériels de mesures correctives. Elle peut donc redoubler ses efforts à ce niveau et fournir l'aide nécessaire aux ministères qui éprouvent des difficultés à corriger les lacunes découlées au cours de vérifications officielles. Quant aux appels et aux enquêtes, la productivité de ces deux secteurs d'activité n'a cessé de croître en 1991.

À Formation linguistique Canada, l'un des faits saillants de 1991 est, sans contredit, l'attribution quasi totale, dans la région de la Capitale nationale, des ressources des opérations d'enseignement aux cours continus, c'est-à-dire à la formation liée aux postes bilingues. À Formation et Perfectionnement Canada, des efforts considérables ont été déployés pour refléter au niveau des cours les nouvelles valeurs qui émanent du renouveau qui est en train de se produire au sein de la fonction publique.

Ce chapitre traite, enfin, de l'importance et de la valeur grandissantes que revêt pour la Commission toute la dimension des échanges internationaux de même que de la décision, en juin 1991, de la Cour suprême du Canada relativement aux activités politiques des fonctionnaires. Qu'il suffise de rappeler que dans cette décision, le principe de l'impartialité de la fonction publique n'est aucunement mis en cause.

Le chapitre *Tendances et enjeux* vient, pour ainsi dire, marquer la transition entre le présent et le passé. On y passe en revue la question du vieillissement et du plafonnement de l'effectif en s'attardant principalement à trois des indicateurs clés, à savoir le

taux de départ, le taux d'avancement et le nombre moyen d'années passées dans le même groupe et au même niveau ou dans le même poste. On y trace ensuite un portrait du recrutement depuis 1987 et plus particulièrement de celui effectué sur une période de deux ans, soit de septembre 1988 à août 1990. De cet examen se dégage un profil des nouvelles recrues, y compris de leur provenance. Dans ce chapitre, on examine aussi le nombre de nominations à des postes pour une durée indéterminée et pour une période déterminée. Vient ensuite se greffer à ces deux types de nominations la question des nominations intermédiaires. À ce sujet, il est intéressant de souligner que c'est la première fois que des données sur ce type de nominations paraissent dans le rapport annuel. Enfin, deux autres questions retiennent l'attention : un bref survol de la situation en ce qui a trait à l'équité en matière d'emploi et la présentation de certains faits, trop souvent oubliés, entourant la question des langues officielles.

Un retour à l'essentiel

Compte tenu de son mandat et du nouvel environnement dans lequel elle évolue, la Commission a entrepris, au printemps 1991, un examen en profondeur de son rôle et de ses priorités. Cette réflexion l'a conduite à élaborer un énoncé de mission et un ensemble de valeurs et d'objectifs fondamentaux. Cet énoncé représente de façon réaliste le rôle que la Commission peut le mieux jouer pour satisfaire aux exigences de la loi qui la régit, aux demandes du gouvernement ainsi que des ministères et organismes qui forment sa clientèle et finalement, aux besoins du public canadien.

Comme l'énoncé de mission et ses diverses composantes renferment tous les principes fondamentaux qui guident nos actions, il nous paraît essentiel de le reproduire intégralement.

Notre mandat

Qui nous a été conféré par le Parlement et qui est défini par la Loi sur l'emploi dans la fonction publique peut se résumer ainsi :

La Commission de la fonction publique du Canada est l'organisme parlementaire chargé de la nomination de personnes qualifiées à des postes de la fonction publique et de la prestation de programmes de formation et de perfectionnement.

Notre mission

englobe tout ce que nous faisons -- les notions de service, de compétence, de neutralité, d'équité, somme toute, du mérite :

Assurer que la population du Canada soit servie par une fonction publique hautement compétente, non partisane et représentative de la société canadienne.

Nos objectifs

visent à appuyer l'exécution de notre mission dans tous nos programmes et activités :

- *recruter et promouvoir en fonction du mérite;*
- *veiller à une dotation objective, équitable et transparente;*
- *assurer des processus impartiaux de recours et de revue;*
- *fournir des programmes de formation et de perfectionnement efficaces et conformes aux besoins;*
- *exercer du leadership et agir avec intégrité dans la gestion des ressources humaines;*
- *faire preuve de cohésion et d'efficacité au sein de l'organisme.*

Le Rapport annuel 1991 de la Commission de la fonction publique fait peau neuve! À certains égards, il brise donc avec la tradition récente. On y retrouve, en effet, deux volumes : le premier constitue, à vrai dire, le rapport en soi et le second renferme la série de relevés statistiques habituels en matière d'effectifs, de nominations, de recours et de formation. La nouvelle formule permet de distinguer nettement ces deux grandes composantes traditionnelles des rapports annuels antérieurs. Par ailleurs, le texte lui-même, tout en étant sensiblement raccourci, est présenté de façon à mettre l'accent sur quelques thèmes particuliers qui, en l'occurrence, sont d'un intérêt fondamental pour la Commission et pour l'ensemble de la fonction publique fédérale. Cette nouvelle présentation ne repose donc en rien sur des motifs d'ordre esthétique. Elle traduit plutôt dans son essence même le parcours qu'a effectué la Commission -- parcours qui se prolongera toute l'année.

Comme toile de fond, rappelons brièvement les deux principaux événements qui ont enclenché la remise en question et le cheminement que la Commission a entrepris en 1991. Le gouvernement, dans le cadre de sa politique de renouvellement de la fonction publique fédérale énoncée en décembre 1990, a réaffirmé la raison d'être de la Commission. Il s'est de plus engagé à la maintenir en tant qu'agent parlementaire indépendant dont le mandat est de sauvegarder et d'appliquer le principe du mérite à la fonction publique au niveau du recrutement et des promotions. Aussi,

la Commission a-t-elle été dotée d'un leadership nouveau avec l'entrée en fonction, à l'automne 1990, d'un nouveau président et d'une nouvelle commissaire. Dès lors, elle a amorcé un parcours en trois temps, jetant successivement un regard sur le passé, le présent et le futur. Ce rapport annuel décrit donc, dans ses grandes lignes, le chemin parcouru, sans pour autant s'astreindre à une chronologie stricte et exhaustive.

Pendant que la Commission examine son rôle et la façon dont elle l'exerce, elle continue de s'acquitter de ses responsabilités en s'efforçant toujours d'améliorer l'exécution de ses programmes et la prestation de ses services. Ce faisant, elle accomplit certaines tâches et réalise diverses initiatives qui sont décrites dans le prochain chapitre *Rétrospective de l'année 1991*. Les réalisations ci-après sont présentées à titre d'exemples.

Au chapitre du recrutement, 1991 a marqué la première année complète du nouveau Programme de stagiaires en gestion, y compris la mise en oeuvre de la composante interne du programme permettant aussi aux fonctionnaires d'y accéder. Au total, 122 candidates et candidats de choix y ont participé. En ce qui a trait au Programme de recrutement postsecondaire, la Commission et les ministères jouissant du pouvoir délégué de recruter à l'externe ont uni leurs efforts de recrutement. La Commission a pris en main, à compter d'avril 1992, le recrutement et la présentation des membres des

L'année écoulée

catégories du soutien administratif et de l'exploitation. Enfin, la Commission a parrainé, conjointement avec les ministères, une série de séminaires mensuels destinés, entre autres, au perfectionnement des spécialistes dans le domaine de la dotation. Pour ce qui est de la catégorie de la gestion, trois événements méritent d'être soulignés : d'abord la mise sur pied d'un service de placement pour venir en aide aux cadres supérieurs touchés par la décision gouvernementale de réduire leur nombre de 475 (ou de 10 %) d'ici 1993, ensuite l'élaboration d'une méthode de sélection améliorée pour le niveau d'entrée à cette catégorie et finalement l'instauration officielle, moyennant le recouvrement des coûts, d'un service d'orientation et de planification de carrière pour les membres de cette catégorie.

Sur le plan de l'équité en matière d'emploi, la Commission a poursuivi sa stratégie visant à sensibiliser tous ses partenaires à l'importance de créer et de savoir gérer un effectif diversifié. Pour ce faire, elle a eu recours à divers moyens, dont des études spécialisées, un cadre générique de formation et des initiatives de marketing mieux ciblées.

En 1991, la Commission a également vu naître un projet d'envergure de renouvellement de ses systèmes d'exploitation et d'information qui appuiera ses programmes de dotation. Etalé sur quatre ans, ce projet vise non seulement à doter la Commission

La Direction générale des programmes de formation

La Direction générale des programmes de formation offre des services de formation ainsi que des services connexes de soutien et de consultation aux ministères et organismes fédéraux afin de les aider à répondre à leurs besoins de formation professionnelle et aux besoins de perfectionnement de leurs fonctionnaires. Elle dispense de la formation dans la région de la Capitale nationale ainsi que dans sept autres régions du Canada. En plus d'offrir des cours de formation linguistique, la Formation linguistique Canada fournit des services d'évaluation afin de déterminer les aptitudes des candidats et leur admissibilité à la formation linguistique. Elle élabore et produit des cours et des programmes de formation linguistique afin de répondre aux besoins opérationnels d'ordre général ou particulier. Formation et Perfectionnement Canada conçoit, élabore et dispense de la formation à l'intention des gestionnaires intermédiaires et des superviseurs ainsi que de la formation professionnelle.

gestion des ressources humaines

La Direction générale de la gestion des ressources humaines est chargée d'élaborer des politiques et des lignes directrices et de veiller à ce que l'équipe de gestion de la Commission dispose des stratégies, structures et mécanismes nécessaires à la gestion de ses ressources humaines. La Direction générale offre des services de consultation et de soutien aux gestionnaires et aux fonctionnaires de la Commission dans des domaines tels que la classification des postes, la dotation, l'orientation et le perfectionnement professionnel, les relations de travail et la formation linguistique. La Direction générale fournit des services de rémunération et d'avantages sociaux à tous les fonctionnaires de la Commission, ainsi qu'un service confidentiel d'aide et de counselling aux fonctionnaires. De plus, elle conseille les gestionnaires et les aide à appliquer les diverses politiques et dispositions régissant la gestion des ressources humaines. Enfin, elle est chargée de planifier, de gérer et de surveiller les activités ministérielles dans ce domaine, entre autres l'équité en matière d'emploi et les langues officielles.

La Direction générale des programmes des cadres de direction

La Direction générale des programmes des cadres de direction est responsable du recrutement, de la sélection, de l'évaluation et de l'orientation professionnelle pour le groupe de la direction. Elle administre également les programmes de perfectionnement professionnel du Conseil du Trésor pour les cadres de direction et les fonctionnaires faisant partie des niveaux de relève. Parmi ces programmes figurent le programme Cours et affectations de perfectionnement, le Bureau de présentation et d'orientation professionnelle des femmes, le programme Echanges Canada, les programmes d'affectations et d'échanges internationaux et le Programme d'échanges de cadres de direction entre les milieux d'affaires et l'administration fédérale. Avant le 1^{er} juillet 1991, la Direction générale des programmes des cadres de direction faisait partie de la Direction générale des programmes de dotation et était connue sous le nom de Programmes de la catégorie de la gestion.

La Direction générale des communications

Cette direction générale gère les communications de la Commission conformément à la politique de communication du gouvernement en fournissant des services de recherche et d'analyse, de planification, de consultation et de gestion de projets au président, aux commissaires et aux gestionnaires de la Commission. Elle est le point central des communications externes de la Commission pour ce qui concerne notamment la promotion du recrutement, la gestion des enjeux, les relations avec les médias et le public, et la production d'outils tels que les publications, les présentations audiovisuelles et les expositions.

Les bureaux régionaux

Les sept bureaux régionaux de la Commission sont collectivement responsables de l'exécution de programmes et de la prestation de services auprès des ministères fédéraux et de la collectivité canadienne. Chaque directeur régional est chargé d'adapter les programmes et services de la Commission aux besoins particuliers de la clientèle de sa région.

La Direction générale des programmes de dotation

La Direction générale des programmes de dotation établit, dans l'ensemble de la fonction

publique, des règlements ainsi que des

politiques et programmes de dotation mettant en

vigueur la *Loi sur l'emploi dans la fonction*

publique. La Direction générale est responsable

du recrutement et de la présentation de

candidats provenant de l'extérieur de la fonction

publique, y compris la gestion et la

coordination de programmes de recrutement

postsecondaire. Elle exerce les activités de

dotation qui ne sont pas déléguées aux

ministères par la Commission et surveille les

activités et enjeux de dotation de la fonction

publique. Elle établit les normes de sélection

relatives aux compétences, dont les normes

linguistiques, et élabore des mécanismes

permettant d'évaluer une gamme de

compétences et d'appliquer des critères pour la

général est responsable d'un certain nombre de

programmes et de services délégués à la

Commission par le Conseil du Trésor. Parmi

ceux-ci notons le réaménagement des effectifs,

les programmes d'équité en matière d'emploi

ainsi que l'analyse du marché du travail et des

ressources humaines.

La Direction générale des appels et enquêtes

La Direction générale des appels et enquêtes

établit des comités d'appel indépendants pour les

cas d'infraction présumée à la *Loi* et au

Règlement sur l'emploi dans la fonction

publique en matière de nomination, de

promotion, de rétrogradation et de renvoi. Les

décisions des comités sont définitives et

exécutoires pour les parties en cause ainsi que

pour la Commission. Seule la Cour d'appel

fédérale peut les rescinder. La Direction

général est chargée d'enquêter et d'émettre un

avis au nom de la Commission sur les

allégations voulant que les chances

d'avancement d'un fonctionnaire aient été

amoindries par suite d'une nomination sans

concours. Un avis favorable donne au

fonctionnaire le droit d'en appeler d'une telle

nomination. La Direction générale est également

chargée d'enquêter sur les plaintes concernant

des irrégularités dans les processus de dotation

qui ne peuvent être portés en appel, d'enquêter

sur les plaintes de harcèlement en milieu de

travail, et de concilier le règlement des plaintes

accueillies. Enfin, la Direction générale

dispense de la formation, de l'aide et des

conseils aux ministères, aux syndicats et à

d'autres parties intéressées.

La Direction générale de la vérification et de la revue

La Direction générale de la vérification et de la

revue examine les méthodes de dotation de

ministères et de la Commission afin de

déterminer si les nominations sont conformes à

la *Loi* et au *Règlement sur l'emploi dans la*

fonction publique ainsi qu'à la politique de la

Commission de la fonction publique. Elle

examine également de quelle façon les

ministères et les organismes fédéraux

administrent certains aspects de leur services

d'administration du personnel qui sont assujettis

à la politique du Conseil du Trésor. Cette

dernière activité est régie par une entente entre

le Secrétaire du Conseil du Trésor et la

Commission de la fonction publique. La

Direction générale effectue également des

vérifications internes et des évaluations de

programmes pour la Commission.

La Direction générale de la gestion ministérielle

Cette direction générale fournit des services à

l'appui de la Commission et de ses programmes.

Parmi ceux-ci figurent les services et systèmes

financiers, d'administration et d'information; la

gestion ministérielle et la planification

stratégique; la coordination des responsabilités

officielles; l'application de diverses dispositions

de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*;

ainsi que la collaboration aux relations

parlementaires, syndicales, internationales et

externes.

LA
COMMISSION
D'UN
CORPS D'OEIL

trois commissaires, dont le

président qui est par ailleurs le

premier docteur de la

Commission, sont investis des

pouvoirs que la *Loi sur l'emploi*

dans la fonction publique confère

à la Commission de la fonction

publique. Désignés par le

gouverneur en conseil pour une

période de 10 ans, ils ont tous

trois statuts d'administrateur

général de ministère. Ensemble

les commissaires établissent les

principes généraux conformément

à la *Loi*

Catégorie de la gestion

■ Au 31 décembre 1991, la catégorie de la gestion comptait 4 313 membres, une diminution de 462 par rapport aux 4 775 membres qu'elle comptait en 1990.

■ Bien que le nombre de femmes dans la catégorie ait diminué (de 730 en 1990 à 696 en 1991), leur représentation a augmenté, passant de 15,3 % à 16,1 %.

Appels et enquêtes

■ Diminution de 1 986 méthodes de sélection ouvrant droit à appel : 8 031 en 1991 contre 10 017 en 1990.

■ Augmentation de 2,9 % des appels accueillis : 16,2 % en 1991 contre 13,3 % en 1990.

■ Augmentation de 174 plaintes déposées : 2 331 en 1991 contre 2 157 en 1990.

■ Augmentation de 267 demandes d'avis adressées à la Commission au sujet de l'amointrissement des chances d'avancement de certains fonctionnaires par suite de nominations sans concours : 1 099 en 1991 contre 832 en 1990.

Groupe désignés

■ Dans le cadre du Programme de stagiaires en gestion, on a recruté 122 candidats, dont 62 femmes, 17 membres de groupes de minorités visibles, 5 autochtones et 5 personnes handicapées.

■ La Commission élabore une stratégie de formation sur la diversité afin de doter les gestionnaires de la fonction publique et les fonctionnaires des compétences requises pour gérer et travailler dans un milieu diversifié.

Formation

■ Diminution de 782 participants aux cours de formation professionnelle de la Commission : 13 061 en 1991 contre 13 843 en 1990.

■ Augmentation de 94 participants aux cours intensifs et continus de formation linguistique : 1 812 en 1991 contre 1 718 en 1990.

■ Formation et Perfectionnement Canada a signé un protocole d'entente avec l'Agence des télécommunications gouvernementales et le Centre canadien de gestion afin d'établir un réseau d'apprentissage et de communication au sein de la fonction publique, qui facilitera la formation et la communication dans l'ensemble du gouvernement.

Effectif

- Au 31 décembre 1991, on dénombrait 217 818 fonctionnaires assujettis à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, soit 510 de moins qu'en 1990 où l'on en comptait 218 328.
- Au 31 décembre 1991, les femmes constituaient 45,2 % de la fonction publique, comparativement à 44,4 % en 1990.

Recrutement

- En 1991, le Programme de stagiaires en gestion a recruté 122 candidats : 97 de campus universitaires au Canada, et 25 de la fonction publique.
- Diminution du nombre de nominations externes : 10 303 en 1991 par rapport à 11 609 en 1990.
- Les nominations de récents diplômés d'université à des postes d'agent ont constitué 12,4 % des nominations externes.

Nominations

- Diminution de 8 899 nominations (internes et externes) : 99 510 en 1991 par rapport à 108 409 en 1990.
 - Diminution de 7 583 nominations internes : 89 018 en 1991 contre 96 601 en 1990.
 - Diminution du nombre de nominations intérimaires : 18 528 en 1991 contre 22 204 en 1990.
 - Diminution de 3 500 promotions : 23 668 en 1991 contre 27 168 en 1990.
- Réaménagement de l'effectif**
- Des 26 658 fonctionnaires nommés pour une durée indéterminée qui ont été touchés par le programme quinquennal de réaménagement de l'effectif (mai 1985 - mars 1991), 25 223 cas ont été résolus; au 31 décembre 1991, 247 fonctionnaires requéraient encore l'aide de la Commission; 1 277 avaient été mis en disponibilité, et 1 188 d'entre eux ne bénéficiaient plus d'une priorité de renomination.

TABLE DES MATIÈRES

Faits saillants	6
La Commission d'un coup d'oeil	8
Un parcours stratégique	11
Rétrospective de l'année 1991	15
Le recrutement	15
La dotation par délégation	15
La catégorie de la gestion	16
L'équité en matière d'emploi	17
Le réaménagement de l'effectif	20
Le projet de système de dotation intégré	22
Des mécanismes pour assurer l'équilibre	24
La formation	25
La neutralité politique	28
Les programmes internationaux	30
Tendances et enjeux	33
Le vieillissement et le plafonnement professionnel : réexamen	33
de la question	33
Le recrutement	35
Les nominations pour une durée indéterminée, pour une période déterminée et intérimaires	36
L'équité en matière d'emploi	37
Les collectivités de langue officielle dans la fonction publique	38
Réaffirmation du principe du mérite	43
Appendice - Rapport sur les activités prévues aux articles 6(1), 6(4) et 41 de la Loi	47
Lexique	53
Les bureaux de la Commission	59

L'honorable Robert de Côté, C.P.
Secrétaire d'Etat du Canada
Chambre des communes
Ottawa

Monsieur le Ministre,

Nous vous prions de bien vouloir
présenter au Parlement le rapport de
1991 de la Commission de la fonction

publique du Canada.

Nous soumettons notre rapport au
Parlement en conformité avec les

dispositions de l'article 47 de la Loi

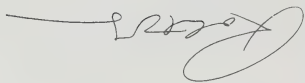
sur l'emploi dans la fonction publique
du chapitre P-33 des *Lois révisées du*

Canada (1985).

Veuillez agréer, Monsieur le

Ministre, l'assurance de notre très
haute considération.

Le Président,



Robert J. Giroux

Le Commissaire,



Gilbert Scott

La Commissaire,



Ginette Stewart



Un aperçu de ce rapport est disponible en braille, en
gros caractère et sur bande magnétique.

R A P P O R T A N N U E L



1. *Agave americana* L.

1





Public Service Commission
of Canada

Commission de la fonction publique
du Canada

© Minister of Supply and Services Canada 1992

Cat. No. SC1-1991/2

ISBN 0-662-58957-2

TABLE OF CONTENTS

Technical Notes	5
------------------------	----------

Population	8
-------------------	----------

1. Federal Government Employment, December 1991	8
2. Type of employment	9
3. Age group, sex and language group	9
4. Geographic area, sex and language group	10
5. Geographic area, language requirements of position and language group	11
6. Ten major departments and their population	12
7. Cities, sex and language group	13
8. Department and geographic area	14
9. Age group and geographic area	16
10. Department, sex and language group	18
11. Salary in current and constant dollars, sex and language group	20

Population and occupational categories	22
---	-----------

12. Occupational category, type of employment, sex and language group	22
13. Occupational category, group, sex and language group	24
14. Geographic area, occupational category and sex	26
15. Occupational category and geographic area	28
16. Management Category, language group and employment equity designated group	28
17. Language requirements of position, occupational category and language group	29
18. Management Category, sex and language group	30
19. Scientific and Professional Category, sex and language group	32
20. Administrative and Foreign Service Category, sex and language group	34
21. Technical Category, sex and language group	36
22. Administrative Support Category, sex and language group	38
23. Operational Category, sex and language group	40

Appointments	41
---------------------	-----------

24. Appointments and type of employment	41
25. Appointments and occupational category	41
26. Appointments to the Public Service, geographic area, sex and language group	42
27. Appointments within the Public Service, geographic area, sex and language group	42
28. Appointments to the Public Service, occupational category, sex and language group	43
29. Appointments within the Public Service, occupational category, sex and language group	43
30. Promotions, occupational category, sex and language group	44
31. Lateral transfers or deployments, occupational category, sex and language group	44
32. Reappointments, occupational category, sex and language group	45
33. Downward transfers, occupational category, sex and language group	45
34. Appointments and employee mobility	46
35. Appointments and selection process	46
36. Appointments, occupational category, language requirements of position and language group	47
37. Appointments to bilingual positions (imperative staffing)	48
38. Appointments to bilingual positions (non-imperative staffing)	49

39. Acting appointments, geographic area, sex and language group	50
40. Acting appointments, occupational category, sex and language group	51
41. Applicants in the National Applicant Inventory System, geographic area and designated group	51
42. Appointments to the Public Service, university graduates and geographic area	52
43. Appointments to the Public Service, university graduates and occupational field	53
44. Appointments to the Public Service, community college and CEGEP graduates, and occupational field	53
45. Appointments and Career-Oriented Summer Employment Program	54
46. Appointments and Cooperative Education Program	54

Separations	55
--------------------	-----------

47. Lay-offs, occupational category, sex and language group	55
48. Lay-offs, occupational category and geographic area	56
49. Separations and reason	58
50. Separations, reason and geographic area	58
51. Separations, occupational category, reason and geographic area	60
52. Separations, occupational category, reason, sex and language group	64
53. Separations, age group and sex	65
54. Separations, age group, occupational category and sex	66
55. Separations, geographic area, sex and language group	66

Appeals	67
----------------	-----------

56. Appeals and department	67
57. Appeals and occupational category	68
58. Appeals, appointing authority and type of selection process	68
59. Selection processes, appeals and occupational category	69
60. Selection processes, appeals and location of position	69
61. Selection processes, appeals and department	70

Training	72
-----------------	-----------

62. Developmental training and geographic area	72
63. Developmental training and language of instruction	72
64. Developmental training and occupational category	73
65. Language training	73
66. Language training and region	74
67. Language training and student status	74

Glossary	77
-----------------	-----------

Offices of the Commission	81
----------------------------------	-----------

Nature of Data

This section of the Annual Report gives detailed statistical information on federal government employees subject to the *Public Service Employment Act*. Data is presented on the employee population, appointments, separations, appeals, professional training, and language training. The data is broken down by type of employment, geographic area, department, occupational category and group, language requirements of position, age, sex and language group.

Public Service Commission Universe

Various acts and regulations set out different federal government populations. The *Official Languages Act*, the *Public Service Superannuation Act* and related acts, the *Public Service Staff Relations Act*, the *Financial Administration Act* and the *Public Service Employment Act*, each set out different though overlapping populations or universes.

The Commission's universe comprises all employees subject to the *Public Service Employment Act* and is designated in this report as the "Public Service" (with capitals), to distinguish it from other employee populations of the federal public service or of the federal government.

Specifically, the Public Service population reported on in this publication does not include:

- employees appointed under the *Public Service Employment Act* for a specified period of less than six months;
- persons appointed by the Governor in Council, such as deputy heads;
- ministerial staff;
- regular and civilian members of the Royal Canadian Mounted Police (RCMP) and of the Canadian Forces; or
- employees of Crown corporations such as Air Canada and Canada Post Corporation, and certain federal agencies such as the National Research Council of Canada.

However, it does include public service employees working for the Department of National Defence and public service employees working for the Royal Canadian Mounted Police.

Population differences between Statistics Canada, Treasury Board and the Commission universes are illustrated in Table 1. It should also be noted that discrepancies in statistical data presented by these three organizations may result from differences in timing, in data systems used, or population definitions. Therefore, it may not be possible to arrive at an accurate comparison between data in this report and data from other sources.

Employee Population and Person-Years

In this report, data on the Public Service population is based on the number of employees on strength at year-end. This number does not correspond to the number of person-years on which Treasury Board reports in the *Estimates*. A person-year refers to the employment of one person for one full year or, for example, two persons for a six-month period. Person-years represent the annual allotment of human resources that a department may use, whereas the employee population data published by the Commission is based on the number of employees in the Public Service as of 31 December of the calendar year in question.

Population Changes

The federal government employee population subject to the *Public Service Employment Act* changes from year to year as a result of the inclusion or exclusion of departments or agencies and of particular groups of employees.

The Goods and Services Tax Consumer Information Office and Multiculturalism and Citizenship are now reflected in the statistical data of this report.

The Office of Privatization and Regulatory Affairs is no longer reflected in the statistical data of this report.

Data Sources

In 1984, the Commission put into place an information system bringing together data on Public Service employees, appointments and separations. This system draws its information from the Incumbent System, the Management Resources Information System, the Appointment Information Management System and the Official Languages Information System. These systems are described below. The system selects data according to the "best source" logic, which ensures that the most accurate information is used. Data on employees, appointments and separations, type of employment, job location and annual salary levels for 1990 and 1991 were produced from this system.

However, the total population data figure for 1991 was drawn from the Common Government of Canada Population Reporting File, which is based on payroll information of the Department of Supply and Services on 31 December 1991. The Commission reports this population figure to comply with an agreement between the users of the major data systems concerning the reporting of total population data.

Population

Population data in the Commission's statistical file is derived from the Department of Supply and Services' Incumbent System for all occupational categories except the Management Category, for which the Commission's Management Resources Information System is used.

Appointments

Information on demotions is based on Commission records. Data on other appointments is based on the Commission's Appointment Information Management System, which stores data supplied by departments on Report on Staffing Transaction forms.

Separations

Information on release for incompetence or incapacity is based on Commission records. Information on lay-offs for the Management Category comes from Commission records. Information on lay-offs in other categories is obtained from the Commission's Priorities Administration System, which provides statistics on statutory and administrative priorities. Information on other separations comes from the Incumbent System.

Language Group

Statistical information on the first official language of employees is extracted in most cases from the Official Languages Information System described below. If the data is not available from this system, other sources are then used to reduce the number of unknown cases. An exception to this rule is the Management Category, for which the information is obtained exclusively from the Management Resources Information System. For 1991, the number of cases where language group is unknown is 94 for population figures, 260 for appointments, and 299 for separations.

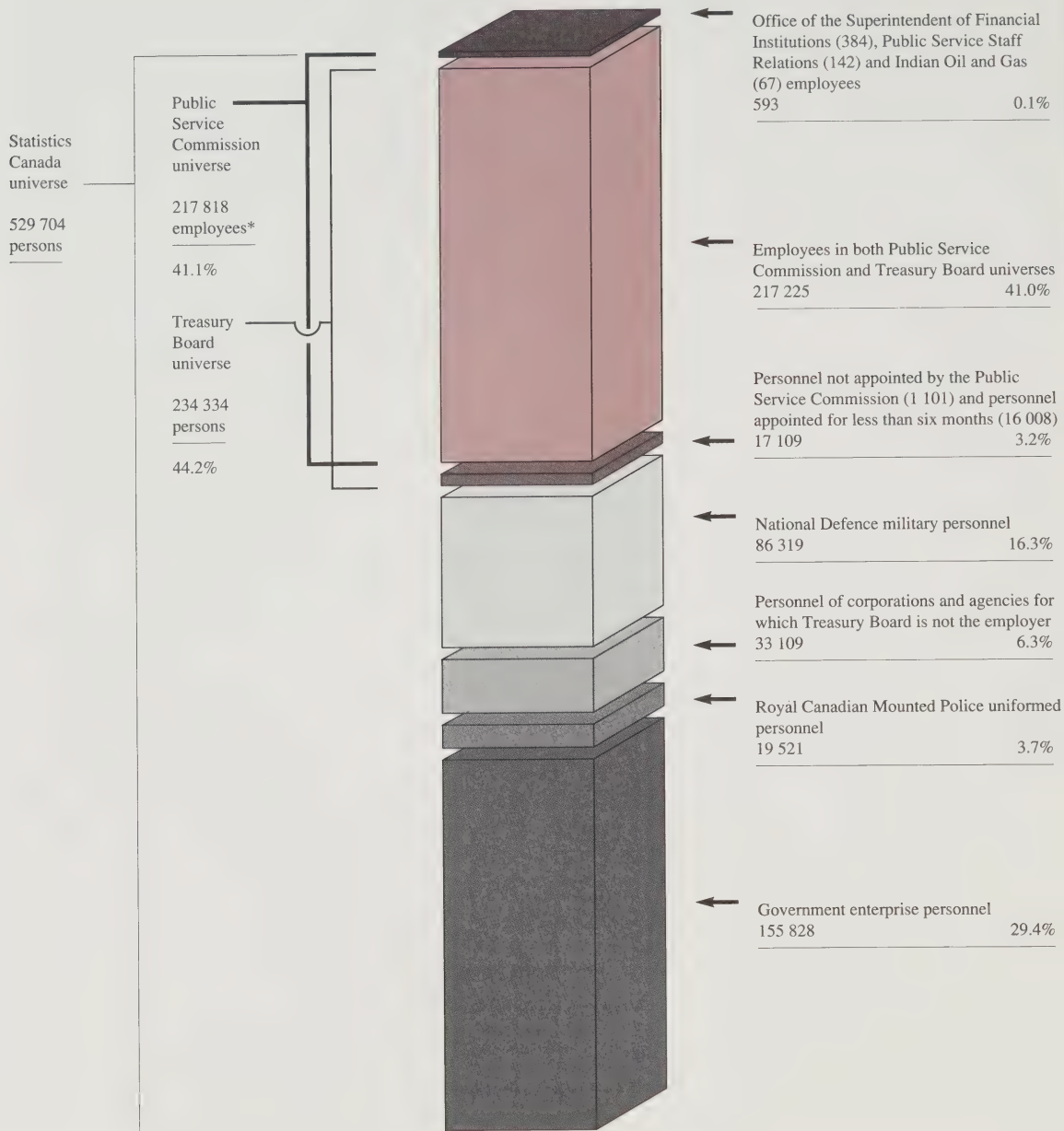
The Official Languages Information System, established in 1973, provides information on positions and their incumbents in all departments and agencies whose employees are subject to Treasury Board authority.

Explaining the Differences

The number of appointments to the Public Service in 1991, plus the number of employees in 1990, minus the separations in 1991 does not equal the 1991 population figure. This is because, since 1973, initial appointments to the Public Service for periods of under six months have not been reported as appointments, for practical administrative reasons. However, if these employees are reappointed and their continuous employment period is six months or more, the appointments are sometimes reported as appointments from within the Public Service (appointments of persons already part of the Public Service).

1 Federal Government Employment, December 1991

Viewed by Statistics Canada, the Treasury Board and the Public Service Commission



* See Technical notes, Data sources.

2

Type of employment

Number of employees, by type of employment, 1990 and 1991

Type of employment	1990	1991
Full-time		
• Indeterminate	192 145	191 512
• Seasonal	1 568	1 589
• Specified period	19 356	19 250
Total	213 069	212 351
Part-time		
• Indeterminate	4 197	4 277
• Seasonal	83	94
• Specified period	1 135	1 143
Total	5 415	5 514
Grand total^a	218 328	217 818

^aTotal population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 5.

Note:— Employees hired for periods of less than six months (12 363 in 1990 and 16 008 in 1991) have been excluded from the tables.

3

Age group, sex and language group

Number and percentage of employees, by age group, sex and language group, 1991

Age group	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Under 20	36	16	41	39	52	39.4	80	60.6	77	58.3	55	41.7	132
20—24	1 625	634	2 360	1 385	2 259	37.6	3 747	62.4	3 985	66.4	2 019	33.6	6 006
25—29	6 657	2 523	7 908	4 272	9 185	43.0	12 183	57.0	14 565	68.2	6 795	31.8	21 368
30—34	11 052	4 470	11 542	6 722	15 528	45.9	18 270	54.1	22 594	66.9	11 192	33.1	33 798
35—39	15 307	6 160	13 736	7 170	21 473	50.7	20 911	49.3	29 043	68.5	13 330	31.5	42 384
40—44	18 084	6 725	12 591	5 866	24 821	57.3	18 463	42.7	30 675	70.9	12 591	29.1	43 284
45—49	13 932	5 079	8 167	3 273	19 019	62.4	11 443	37.6	22 099	72.6	8 352	27.4	30 462
50—54	10 829	2 973	5 290	1 987	13 814	65.5	7 282	34.5	16 119	76.5	4 960	23.5	21 096
55—59	6 977	1 526	3 246	951	8 509	67.0	4 198	33.0	10 223	80.5	2 477	19.5	12 707
60—64	3 312	570	1 350	308	3 884	70.0	1 661	30.0	4 662	84.2	878	15.8	5 545
65 and over	640	92	296	45	735	68.3	341	31.7	936	87.2	137	12.8	1 076
Total	88 455	30 768	66 529	32 019	119 283	54.8	98 582	45.2	154 984	71.2	62 787	28.8	217 818^a

^aTotal population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 5.

Note:— The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify birthdate or language group.

— For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Geographic area, sex and language group

Number and percentage of employees, by geographic area, sex and language group, 1990 and 1991

1990													
Geographic area	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Newfoundland	3 881	35	1 601	11	3 919	70.9	1 612	29.1	5 482	99.2	46	0.8	5 531
Prince Edward Island	1 017	72	845	88	1 089	53.8	935	46.2	1 862	92.1	160	7.9	2 024
Nova Scotia	8 842	289	3 942	216	9 136	68.7	4 158	31.3	12 784	96.2	505	3.8	13 295
New Brunswick	3 172	1 106	1 827	1 240	4 278	58.2	3 067	41.8	4 999	68.1	2 346	31.9	7 345
Quebec (Except NCR ^a)	1 108	16 621	644	12 570	17 739	57.3	13 221	42.7	1 752	5.7	29 191	94.3	30 960
Quebec (NCR)	5 547	3 281	4 236	4 860	8 828	49.3	9 096	50.7	9 783	54.6	8 141	45.4	17 924
Ontario (NCR)	19 144	8 217	15 096	10 672	27 369	51.5	25 776	48.5	34 240	64.4	18 889	35.6	53 145
Ontario (Except NCR)	18 461	779	15 692	967	19 243	53.6	16 667	46.4	34 153	95.1	1 746	4.9	35 910
Manitoba	4 803	140	4 107	196	4 946	53.5	4 306	46.5	8 910	96.4	336	3.6	9 252
Saskatchewan	3 173	42	2 619	52	3 223	54.6	2 677	45.4	5 792	98.4	94	1.6	5 900
Alberta	7 240	135	5 656	195	7 379	55.8	5 855	44.2	12 896	97.5	330	2.5	13 234
British Columbia	11 890	144	8 239	195	12 036	58.8	8 435	41.2	20 129	98.3	339	1.7	20 471
Yukon	375	3	473	6	378	44.1	479	55.9	848	98.9	9	1.1	857
Northwest Territories	545	33	331	7	578	63.1	338	36.9	876	95.6	40	4.4	916
Outside Canada	836	339	238	137	1 175	75.8	375	24.2	1 074	69.3	476	30.7	1 550
Total	90 121	31 268	65 583	31 426	121 435	55.6	97 048	44.4	155 704	71.3	62 694	28.7	218 328^b
1991													
Newfoundland	3 758	30	1 704	12	3 789	68.8	1 716	31.2	5 462	99.2	42	0.8	5 505
Prince Edward Island	893	70	810	95	963	51.6	905	48.4	1 703	91.2	165	8.8	1 868
Nova Scotia	8 652	277	3 996	224	8 931	67.9	4 221	32.1	12 648	96.2	501	3.8	13 152
New Brunswick	3 051	1 095	1 807	1 243	4 147	57.6	3 050	42.4	4 858	67.5	2 338	32.5	7 197
Quebec (Except NCR)	1 076	16 201	701	12 778	17 278	56.2	13 481	43.8	1 777	5.8	28 979	94.2	30 759
Quebec (NCR)	5 341	3 234	4 231	4 932	8 575	48.3	9 163	51.7	9 572	54.0	8 166	46.0	17 738
Ontario (NCR)	18 772	8 257	15 031	10 880	27 069	51.1	25 928	48.9	33 803	63.9	19 137	36.1	52 997
Ontario (Except NCR)	18 411	784	16 306	1 050	19 201	52.5	17 364	47.5	34 717	95.0	1 834	5.0	36 565
Manitoba	4 823	149	4 288	209	4 974	52.5	4 497	47.5	9 111	96.2	358	3.8	9 471
Saskatchewan	3 055	42	2 637	51	3 101	53.5	2 691	46.5	5 692	98.4	93	1.6	5 792
Alberta	7 064	136	5 669	201	7 201	55.1	5 871	44.9	12 733	97.4	337	2.6	13 072
British Columbia	11 842	141	8 304	189	11 985	58.5	8 495	41.5	20 146	98.4	330	1.6	20 480
Yukon	370	5	461	4	375	44.6	465	55.4	831	98.9	9	1.1	840
Northwest Territories	535	30	338	10	565	61.9	348	38.1	873	95.6	40	4.4	913
Outside Canada	771	310	229	136	1 081	74.8	365	25.2	1 000	69.2	446	30.8	1 446
Total	88 455	30 768	66 529	32 019	119 283	54.8	98 582	45.2	154 984	71.2	62 787	28.8	217 818^b

^aNational Capital Region.^bTotal population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 5.**Note:** — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify geographic area or language group.

— For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Geographic area, language requirements of position and language group

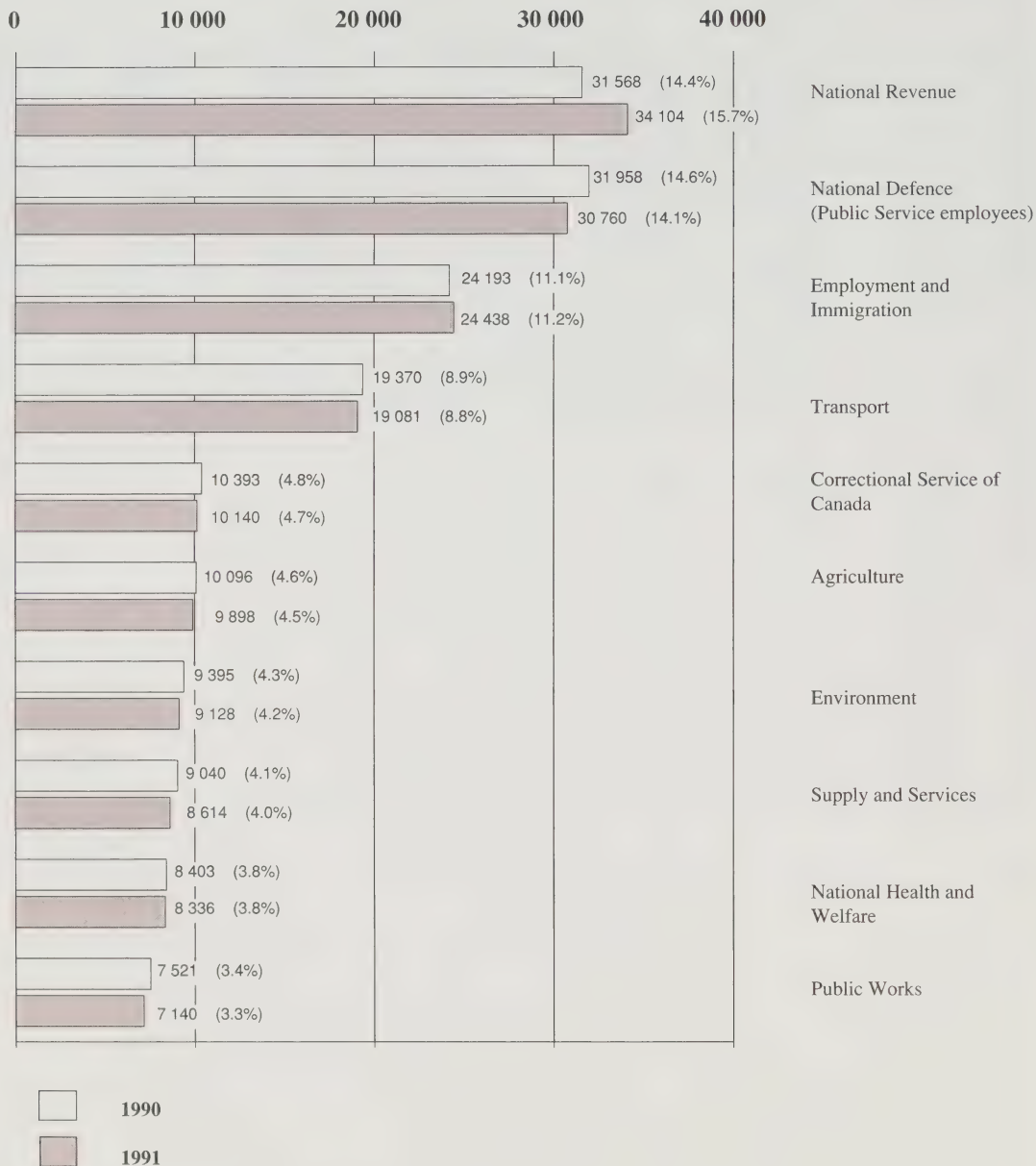
Number of employees, by geographic area, language requirements of position and language group, 1991

Language requirements of position

Geographic area	Bilingual		English		French		English or French		Total		Grand total
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	
Newfoundland	65	9	5 280	28	0	0	9	1	5 462	42	5 505
Prince Edward Island	293	153	1 394	12	0	0	2	0	1 703	165	1 868
Nova Scotia	561	299	11 717	159	0	3	69	22	12 648	501	13 152
New Brunswick	880	1 952	3 699	191	2	28	214	134	4 858	2 338	7 197
Quebec (Except NCR)	1 381	15 261	75	22	227	12 790	45	382	1 777	28 979	30 759
Quebec (NCR)	4 291	6 728	4 422	526	8	158	693	614	9 572	8 166	17 738
Ontario (NCR)	13 328	15 071	14 473	1 326	25	226	5 177	2 163	33 803	19 137	52 997
Ontario (Except NCR)	1 766	1 206	31 414	510	7	13	187	48	34 717	1 834	36 565
Manitoba	373	252	8 536	95	0	0	22	3	9 111	358	9 471
Saskatchewan	137	66	5 416	26	0	0	9	0	5 692	93	5 792
Alberta	289	184	12 103	138	0	1	25	5	12 733	337	13 072
British Columbia	304	166	19 206	151	0	1	15	0	20 146	330	20 480
Yukon	9	3	793	6	0	0	0	0	831	9	840
Northwest Territories	9	22	838	16	0	1	1	1	873	40	913
Outside Canada	113	127	94	5	0	4	790	310	1 000	446	1 446
Total	23 841	41 510	119 468	3 211	269	13 225	7 262	3 683	154 984	62 787	217 818^a

^a Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 5.

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify geographic area, language requirements of position or language group.



Cities, sex and language group

Number and percentage of employees in cities that are relatively important in terms of the federal government, by sex and language group, 1991

Cities	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
St. John's, Nfld.	1 981	13	1 110	8	1 995	64.1	1 118	35.9	3 091	99.3	21	0.7	3 113
Halifax, N.S.	6 706	158	2 875	156	6 866	69.4	3 032	30.6	9 581	96.8	314	3.2	9 898
Charlottetown, P.E.I.	777	66	746	90	843	50.2	836	49.8	1 523	90.7	156	9.3	1 679
Fredericton, N.B.	373	61	250	100	435	55.4	350	44.6	623	79.5	161	20.5	785
Saint John, N.B.	501	56	310	59	557	60.2	369	39.8	811	87.6	115	12.4	926
Moncton, N.B.	1 077	504	522	548	1 581	59.6	1 070	40.4	1 599	60.3	1 052	39.7	2 651
Rimouski, Que.	1	106	0	89	107	54.6	89	45.4	1	0.5	195	99.5	196
Chicoutimi, Que.	1	236	2	391	237	37.6	393	62.4	3	0.5	627	99.5	630
Quebec, Que.	141	3 251	52	2 039	3 392	61.9	2 091	38.1	193	3.5	5 290	96.5	5 483
Trois-Rivières, Que.	1	89	1	122	90	42.3	123	57.7	2	0.9	211	99.1	213
Sherbrooke, Que.	13	384	6	306	397	56.0	312	44.0	19	2.7	690	97.3	709
Montreal, Que.	687	7 876	482	6 958	8 564	53.5	7 441	46.5	1 169	7.3	14 834	92.7	16 005
National Capital Region	24 113	11 491	19 262	15 812	35 644	50.4	35 091	49.6	43 375	61.4	27 303	38.6	70 735
Cornwall, Ont.	288	117	137	106	405	62.5	243	37.5	425	65.6	223	34.4	648
Kingston, Ont.	1 882	105	1 093	60	1 988	63.3	1 153	36.7	2 975	94.7	165	5.3	3 141
Oshawa, Ont.	33	0	123	3	33	20.8	126	79.2	156	98.1	3	1.9	159
Toronto, Ont.	7 562	162	7 150	220	7 725	51.2	7 372	48.8	14 712	97.5	382	2.5	15 097
Kitchener-Waterloo, Ont.	374	5	369	6	379	50.3	375	49.7	743	98.5	11	1.5	754
Hamilton, Ont.	934	16	846	29	950	52.1	875	47.9	1 780	97.5	45	2.5	1 825
St. Catharines-Niagara, Ont.	348	14	390	21	362	46.8	412	53.2	738	95.5	35	4.5	774
London, Ont.	762	5	775	10	767	49.4	787	50.6	1 537	99.0	15	1.0	1 554
Windsor, Ont.	435	13	562	24	448	43.2	589	56.8	997	96.4	37	3.6	1 037
Sudbury, Ont.	297	80	712	240	377	28.4	952	71.6	1 009	75.9	320	24.1	1 329
Thunder Bay, Ont.	472	7	328	11	479	58.6	339	41.4	800	97.8	18	2.2	818
Winnipeg, Man.	3 512	120	3 396	180	3 632	50.4	3 576	49.6	6 908	95.8	300	4.2	7 208
Regina, Sask.	930	15	992	24	946	48.1	1 019	51.9	1 922	98.0	39	2.0	1 965
Saskatoon, Sask.	838	10	749	11	848	52.7	760	47.3	1 587	98.7	21	1.3	1 608
Edmonton, Alta.	2 546	71	2 495	116	2 617	50.1	2 611	49.9	5 041	96.4	187	3.6	5 228
Calgary, Alta.	1 466	28	1 424	47	1 494	50.4	1 471	49.6	2 890	97.5	75	2.5	2 965
Vancouver, B.C.	4 797	56	4 666	104	4 855	50.4	4 771	49.6	9 463	98.3	160	1.7	9 626
Victoria, B.C.	3 421	26	1 258	36	3 447	72.7	1 295	27.3	4 679	98.7	62	1.3	4 742
Iqaluit, N.W.T.	14	18	11	1	32	72.7	12	27.3	25	56.8	19	43.2	44
Yellowknife, N.W.T.	215	7	229	8	222	48.4	237	51.6	444	96.7	15	3.3	459
Whitehorse, Yukon	254	5	374	4	259	40.7	378	59.3	628	98.6	9	1.4	637
Other locations	20 703	5 597	12 832	4 080	26 310	60.9	16 914	39.1	33 535	77.6	9 677	22.4	43 224
Total	88 455	30 768	66 529	32 019	119 283	54.8	98 582	45.2	154 984	71.2	62 787	28.8	217 818^a

^a Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 5.

Note:— The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify location or language group.

— For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

8 Department and geographic area

Number of employees, by department and geographic area, 1991

Department	Geographic area					
	Newfoundland	Prince Edward Island	Nova Scotia	New Brunswick	Quebec (Except NCR)	Quebec (NCR)
Agriculture	89	192	227	358	1 301	131
Atlantic Canada Opportunities Agency	64	24	64	164	0	0
Bureau of Pensions Advocates	3	27	8	5	13	0
Canada Labour Relations Board	0	0	4	0	9	0
Canadian Centre for Management Development	0	0	0	0	0	50
Canadian Grain Commission	0	0	0	0	52	1
Canadian Human Rights Commission	0	0	7	1	13	3
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	0	0	0	0	0	0
Canadian International Development Agency	0	0	0	0	0	1 023
Canadian International Trade Tribunal	0	0	0	0	0	0
Canadian Pension Commission	0	20	0	0	2	0
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	0	0	4	0	3	391
Canadian Secretariat	0	0	0	0	0	0
Canadian Space Agency	0	0	0	0	45	1
Canadian Transportation Accident Investigation and Safety Board	3	0	3	10	24	48
Civil Aviation Tribunal	0	0	0	0	0	0
Communications	15	3	19	57	215	3
Consumer and Corporate Affairs	16	3	66	20	227	1 152
Copyright Board	0	0	0	0	0	0
Correctional Service of Canada	26	3	349	686	2 940	10
Emergency Preparedness Canada	2	1	2	2	2	0
Employment and Immigration	723	186	821	1 285	6 040	2 445
Energy, Mines and Resources	2	1	142	2	149	28
Environment	222	61	703	165	981	1 575
External Affairs	3	0	5	1	60	279
Federal Court of Canada	0	0	4	3	21	0
Federal-Provincial Relations Office	0	0	0	0	5	0
Finance	0	0	0	0	0	0
Fisheries and Oceans	814	50	1 167	481	452	0
Forestry	65	5	17	144	160	133
Goods and Services Tax Consumer Information Office	0	0	0	0	0	0
Hazardous Materials Information Review Commission	0	0	0	0	0	0
Immigration and Refugee Board	0	0	0	0	170	0
Indian Affairs and Northern Development	0	0	119	5	184	1 210
Industry, Science and Technology	22	7	35	35	295	1
International Joint Commission	0	0	0	0	0	0
Investment Canada	0	0	0	0	0	0
Justice	0	4	36	2	144	96
Labour	9	1	27	32	81	486
Law Reform Commission of Canada	0	0	0	0	4	0
Multiculturalism and Citizenship	0	0	129	0	1	142
National Archives of Canada	0	0	10	0	20	49
National Defence (Public Service employees)	780	46	5 575	1 125	3 950	1 269
National Energy Board	0	0	0	0	0	0
National Farm Products Marketing Council	0	0	0	0	0	0
National Health and Welfare	51	26	225	98	717	21
National Library of Canada	0	0	0	0	0	301
National Parole Board	0	0	0	23	36	0
National Revenue (Customs and Excise)	99	17	377	346	2 142	203
National Revenue (Taxation)	598	59	351	261	3 517	0
National Transportation Agency	0	0	0	42	4	408
Office of the Chief Electoral Officer	0	0	0	0	0	0
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	0	0	0	0	0	0
Office of the Commissioner of Official Languages	0	0	0	8	5	3
Office of the Coordinator, Status of Women	0	0	0	0	0	0

Table 8 — Continued

Geographic area									
Ontario (NCR)	Ontario (Except NCR)	Manitoba	Saskatchewan	Alberta	British Columbia	Yukon	Northwest Territories	Outside Canada	Total
2 877	1 294	676	1 114	1 010	614	1	1	11	9 898
19	1	0	0	0	0	0	0	0	337
10	21	6	5	8	20	0	0	0	126
71	0	3	0	0	5	0	0	0	92
38	0	0	0	0	0	0	0	0	88
0	208	267	19	7	193	0	0	0	747
148	19	7	0	8	12	0	0	0	218
21	0	0	0	0	0	0	0	0	21
1	0	0	0	0	0	0	0	167	1 193
86	0	0	0	0	0	0	0	0	86
1	2	0	0	0	2	0	0	0	27
0	0	4	0	0	5	0	0	0	407
8	0	0	0	0	0	0	0	0	8
161	3	0	0	0	0	0	0	1	213
133	13	15	0	12	17	0	0	0	278
6	0	0	0	0	0	0	0	0	6
1 488	166	68	26	53	125	2	3	2	2 247
137	280	70	37	87	112	0	0	0	2 209
5	0	0	0	0	0	0	0	0	5
446	2 277	379	746	832	1 443	0	3	0	10 140
72	8	2	2	1	2	0	0	0	96
342	6 678	1 005	676	1 485	2 624	34	74	18	24 438
3 184	57	14	18	220	109	6	23	1	3 959
340	2 014	521	354	1 113	791	101	180	2	9 128
2 507	76	9	11	24	27	0	0	1 152	4 158
210	18	3	0	6	8	0	0	0	273
88	5	0	0	0	1	0	0	0	101
904	4	0	0	0	1	0	0	0	911
663	253	240	3	7	1 444	13	36	0	5 626
93	358	8	9	117	161	0	0	0	1 270
12	0	0	0	0	0	0	0	0	12
9	0	0	0	0	0	0	0	0	9
149	313	10	0	19	48	0	0	0	709
12	432	322	349	337	309	224	181	0	3 692
1 438	117	55	35	34	49	5	7	9	2 146
17	22	0	0	0	0	0	0	0	39
111	0	0	0	0	0	0	0	1	112
1 125	202	28	25	94	151	12	24	0	1 943
52	74	48	14	20	56	2	0	0	902
33	0	0	0	0	0	0	0	0	37
0	0	0	0	0	0	0	0	0	272
638	20	13	0	9	12	0	0	1	772
5 283	5 175	1 273	339	2 348	3 550	1	11	32	30 760
131	0	0	0	101	0	0	0	0	232
12	0	0	0	0	0	0	0	0	12
3 811	1 384	480	284	392	542	278	8	15	8 336
215	0	0	0	0	0	0	0	0	516
127	28	0	36	0	22	0	0	0	272
2 497	4 292	598	303	847	1 513	15	4	11	13 265
5 526	5 275	1 440	403	1 235	2 173	0	0	0	20 839
1	4	0	11	0	2	2	0	0	475
95	0	0	0	0	0	0	0	0	95
33	0	0	0	0	0	0	0	0	33
135	6	4	0	4	0	0	0	0	165
47	0	0	0	0	0	0	0	0	47

Table 8 — Continued

Department	Geographic area					
	Newfoundland	Prince Edward Island	Nova Scotia	New Brunswick	Quebec (Except NCR)	Quebec (NCR)
Office of the Governor General's Secretary	0	0	0	0	0	0
Office of the Grain Transportation Agency Administrator	0	0	0	0	0	0
Office of the Superintendent of Financial Institutions	0	0	0	0	13	0
Offices of the Information and Privacy Commissioners	0	0	0	0	0	0
Patented Medicine Prices Review Board	0	0	0	0	0	0
Privy Council Office	0	0	0	0	0	2
Procurement Review Board	0	0	0	0	0	0
Public Service Commission	7	10	57	22	161	79
Public Service Staff Relations Board	0	0	0	0	0	0
Public Works	126	33	479	184	1 024	988
Registry of the Competition Tribunal	0	0	0	0	0	0
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	113	25	146	103	177	1
Royal Canadian Mounted Police External Review Committee	0	0	0	0	0	0
Royal Canadian Mounted Police Public Complaints Commission	0	0	0	0	0	0
Secretary of State of Canada	16	11	30	43	300	1 214
Solicitor General	0	0	0	3	2	1
Statistics Canada	27	0	68	0	91	55
Supply and Services	65	12	290	451	673	3 904
Supreme Court of Canada	0	0	0	0	0	0
Tax Court of Canada	0	0	0	0	3	0
Transport	1 500	214	1 423	972	3 033	23
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	0	0	0	0	0	0
Treasury Board (Secretariat)	0	0	0	0	0	1
Veterans Affairs	45	797	163	58	1 298	8
Veterans Appeal Board	0	30	0	0	0	0
Western Economic Diversification	0	0	0	0	0	0
Total	5 505	1 868	13 152	7 197	30 759	17 738

^a Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 5.

Note:— The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify geographic area.

9 Age group and geographic area

Number of employees, by age group and geographic area, 1991

Age group	Geographic area					
	Newfoundland	Prince Edward Island	Nova Scotia	New Brunswick	Quebec (Except NCR)	Quebec (NCR)
Under 20	2	0	10	0	8	17
20—24	122	44	306	118	603	556
25—29	601	181	1 069	552	2 821	1 715
30—34	1 015	302	1 868	1 098	5 386	2 680
35—39	1 103	409	2 529	1 506	6 692	3 546
40—44	1 017	387	2 623	1 610	6 433	3 726
45—49	740	243	1 902	1 030	4 231	2 688
50—54	528	150	1 440	725	2 578	1 638
55—59	272	99	957	382	1 402	810
60—64	92	35	372	149	529	298
65 and over	12	17	76	27	76	63
Total	5 505	1 868	13 152	7 197	30 759	17 738

^a Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 5.

Note:— The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify birthdate or geographic area.

Table 8 — Continued

Geographic area									
Ontario (NCR)	Ontario (Except NCR)	Manitoba	Saskatchewan	Alberta	British Columbia	Yukon	Northwest Territories	Outside Canada	Total
113	0	0	0	0	0	0	0	0	113
2	4	21	0	0	4	0	0	0	31
265	92	6	0	0	8	0	0	0	385
75	0	0	0	0	0	0	0	0	76
30	0	0	0	0	0	0	0	0	31
402	0	0	0	0	0	0	0	0	408
4	0	0	0	0	0	0	0	0	4
1 363	72	36	13	65	67	7	8	0	1 968
141	0	0	0	0	0	0	0	0	141
1 907	842	244	122	505	594	49	41	2	7 140
13	0	0	0	0	0	0	0	0	13
1 146	186	226	369	338	501	15	43	0	3 389
2	0	0	0	0	0	0	0	0	2
2	0	0	0	0	0	0	0	0	2
573	170	38	20	45	67	2	4	3	2 537
274	2	0	3	4	6	0	0	0	295
4 112	157	39	5	78	74	0	0	1	4 707
1 962	466	176	57	229	314	3	0	11	8 614
135	0	0	0	0	0	0	0	0	135
100	4	0	0	0	3	0	0	0	110
3 738	2 979	931	240	1 248	2 444	68	262	2	19 081
139	1	0	0	0	0	0	0	0	140
648	1	0	0	0	0	0	0	2	655
226	490	140	98	55	206	0	0	2	3 586
0	0	0	0	0	0	0	0	0	30
57	0	46	46	75	49	0	0	0	274
52 997	36 565	9 471	5 792	13 072	20 480	840	913	1 446	217 818 ^a

Table 9 — Continued

Geographic area									
Ontario (NCR)	Ontario (Except NCR)	Manitoba	Saskatchewan	Alberta	British Columbia	Yukon	Northwest Territories	Outside Canada	Total
44	20	6	3	6	15	0	1	0	132
1 708	1 279	238	148	308	510	12	53	1	6 006
5 518	3 974	888	609	1 253	1 938	84	150	15	21 368
7 979	5 283	1 444	952	2 225	3 148	143	196	77	33 798
10 024	6 797	1 818	1 179	2 512	3 670	186	199	203	42 384
10 604	6 942	1 890	1 096	2 355	3 883	193	147	360	43 284
7 669	4 655	1 307	773	1 753	2 919	102	78	351	30 462
5 085	3 424	976	569	1 416	2 187	64	48	260	21 096
2 906	2 511	609	294	824	1 452	40	27	117	12 707
1 202	1 363	254	151	365	650	14	12	56	5 545
258	317	41	17	55	106	2	2	6	1 076
52 997	36 565	9 471	5 792	13 072	20 480	840	913	1 446	217 818 ^a

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Agriculture	5 196	1 362	2 470	862	6 562	66.3	3 336	33.7	7 666	77.5	2 224	22.5	9 898
Atlantic Canada Opportunities Agency	137	40	100	60	177	52.5	160	47.5	237	70.3	100	29.7	337
Bureau of Pensions Advocates	24	8	77	17	32	25.4	94	74.6	101	80.2	25	19.8	126
Canada Labour Relations Board	13	15	20	44	28	30.4	64	69.6	33	35.9	59	64.1	92
Canadian Centre for Management Development	7	18	16	47	25	28.4	63	71.6	23	26.1	65	73.9	88
Canadian Grain Commission	500	31	201	15	531	71.1	216	28.9	701	93.8	46	6.2	747
Canadian Human Rights Commission	56	25	78	59	81	37.2	137	62.8	134	61.5	84	38.5	218
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	1	8	1	11	9	42.9	12	57.1	2	9.5	19	90.5	21
Canadian International Development Agency	298	279	194	422	577	48.4	616	51.6	492	41.2	701	58.8	1 193
Canadian International Trade Tribunal	24	12	19	31	36	41.9	50	58.1	43	50.0	43	50.0	86
Canadian Pension Commission	3	1	19	4	4	14.8	23	85.2	22	81.5	5	18.5	27
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	124	63	95	125	187	45.9	220	54.1	219	53.8	188	46.2	407
Canadian Secretariat	3	2	1	2	5	62.5	3	37.5	4	50.0	4	50.0	8
Canadian Space Agency	80	29	21	33	145	68.1	68	31.9	101	62.0	62	38.0	213
Canadian Transportation Accident Investigation and Safety Board	138	41	51	48	179	64.4	99	35.6	189	68.0	89	32.0	278
Civil Aviation Tribunal	0	1	2	3	1	16.7	5	83.3	2	33.3	4	66.7	6
Communications	861	414	494	478	1 275	56.7	972	43.3	1 355	60.3	892	39.7	2 247
Consumer and Corporate Affairs	824	376	523	486	1 200	54.3	1 009	45.7	1 347	61.0	862	39.0	2 209
Copyright Board	0	2	1	2	2	40.0	3	60.0	1	20.0	4	80.0	5
Correctional Service of Canada	4 480	2 455	2 151	1 053	6 936	68.4	3 204	31.6	6 631	65.4	3 508	34.6	10 140
Emergency Preparedness Canada	47	9	26	14	56	58.3	40	41.7	73	76.0	23	24.0	96
Employment and Immigration	5 245	2 895	10 884	5 411	8 141	33.3	16 297	66.7	16 129	66.0	8 306	34.0	24 438
Energy, Mines and Resources	1 937	671	869	482	2 608	65.9	1 351	34.1	2 806	70.9	1 153	29.1	3 959
Environment	5 066	1 192	2 021	846	6 260	68.6	2 868	31.4	7 087	77.7	2 038	22.3	9 128
External Affairs	1 755	668	1 097	638	2 423	58.3	1 735	41.7	2 852	68.6	1 306	31.4	4 158
Federal Court of Canada	46	59	85	83	105	38.5	168	61.5	131	48.0	142	52.0	273
Federal-Provincial Relations Office	28	14	27	32	42	41.6	59	58.4	55	54.5	46	45.5	101
Finance	326	124	254	206	451	49.5	460	50.5	580	63.7	330	36.3	911
Fisheries and Oceans	3 521	529	1 186	390	4 050	72.0	1 576	28.0	4 707	83.7	919	16.3	5 626
Forestry	730	172	247	121	902	71.0	368	29.0	977	76.9	293	23.1	1 270
Goods and Services Tax Consumer Information Office	4	3	3	2	7	58.3	5	41.7	7	58.3	5	41.7	12
Hazardous Materials Information Review Commission	3	1	5	0	4	44.4	5	55.6	8	88.9	1	11.1	9
Immigration and Refugee Board	178	80	296	155	258	36.4	451	63.6	474	66.9	235	33.1	709
Indian Affairs and Northern Development	1 368	248	1 681	395	1 616	43.8	2 076	56.2	3 049	82.6	643	17.4	3 692
Industry, Science and Technology	788	345	566	446	1 133	52.8	1 013	47.2	1 354	63.1	791	36.9	2 146
International Joint Commission	18	0	12	2	21	53.8	18	46.2	30	93.8	2	6.3	39
Investment Canada	41	10	40	21	51	45.5	61	54.5	81	72.3	31	27.7	112
Justice	563	238	702	440	801	41.2	1 142	58.8	1 265	65.1	678	34.9	1 943
Labour	280	119	272	231	399	44.2	503	55.8	552	61.2	350	38.8	902
Law Reform Commission of Canada	2	7	7	21	9	24.3	28	75.7	9	24.3	28	75.7	37
Multiculturalism and Citizenship	63	17	134	58	80	29.4	192	70.6	197	72.4	75	27.6	272
National Archives of Canada	273	138	196	165	411	53.2	361	46.8	469	60.8	303	39.2	772
National Defence (Public Service employees)	16 570	3 767	8 111	2 311	20 337	66.1	10 423	33.9	24 681	80.2	6 078	19.8	30 760
National Energy Board	110	23	69	30	133	57.3	99	42.7	179	77.2	53	22.8	232
National Farm Products Marketing Council	4	3	2	3	7	58.3	5	41.7	6	50.0	6	50.0	12

Table 10 — Continued

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
National Health and Welfare	2 165	746	4 108	1 311	2 913	34.9	5 423	65.1	6 273	75.3	2 057	24.7	8 336
National Library of Canada	100	50	218	147	151	29.3	365	70.7	318	61.7	197	38.3	516
National Parole Board	42	25	120	85	67	24.6	205	75.4	162	59.6	110	40.4	272
National Revenue (Customs and Excise)	5 260	1 722	4 720	1 563	6 982	52.6	6 283	47.4	9 980	75.2	3 285	24.8	13 265
National Revenue (Taxation)	7 337	2 525	7 695	3 279	9 863	47.3	10 976	52.7	15 032	72.1	5 804	27.9	20 839
National Transportation Agency	137	83	131	124	220	46.3	255	53.7	268	56.4	207	43.6	475
Office of the Chief Electoral Officer	10	35	8	42	45	47.4	50	52.6	18	18.9	77	81.1	95
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	6	9	7	11	15	45.5	18	54.5	13	39.4	20	60.6	33
Office of the Commissioner of Official Languages	25	51	28	61	76	46.1	89	53.9	53	32.1	112	67.9	165
Office of the Coordinator, Status of Women	2	1	22	22	3	6.4	44	93.6	24	51.1	23	48.9	47
Office of the Governor General's Secretary	14	32	27	40	46	40.7	67	59.3	41	36.3	72	63.7	113
Office of the Grain Transportation Agency Administrator	15	0	15	1	15	48.4	16	51.6	30	96.8	1	3.2	31
Office of the Superintendent of Financial Institutions	175	52	110	48	227	59.0	158	41.0	285	74.0	100	26.0	385
Offices of the Information and Privacy Commissioners	27	13	16	20	40	52.6	36	47.4	43	56.6	33	43.4	76
Patented Medicine Prices Review Board	11	2	10	8	13	41.9	18	58.1	21	67.7	10	32.3	31
Privy Council Office	81	70	120	137	151	37.0	257	63.0	201	49.3	207	50.7	408
Procurement Review Board	1	0	1	2	1	25.0	3	75.0	2	50.0	2	50.0	4
Public Service Commission	290	386	478	814	676	34.3	1 292	65.7	768	39.0	1 200	61.0	1 968
Public Service Staff Relations Board	26	32	34	47	59	41.8	82	58.2	60	43.2	79	56.8	141
Public Works	3 434	1 471	1 489	744	4 907	68.7	2 233	31.3	4 923	69.0	2 215	31.0	7 140
Registry of the Competition Tribunal	2	2	3	6	4	30.8	9	69.2	5	38.5	8	61.5	13
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	458	133	2 238	560	591	17.4	2 798	82.6	2 696	79.6	693	20.4	3 389
Royal Canadian Mounted Police External Review Committee	1	1	0	0	2	100.0	0	0.0	1	50.0	1	50.0	2
Royal Canadian Mounted Police Public Complaints Commission	1	1	0	0	2	100.0	0	0.0	1	50.0	1	50.0	2
Secretary of State of Canada	254	567	465	1 251	821	32.4	1 716	67.6	719	28.3	1 818	71.7	2 537
Solicitor General	90	28	100	77	118	40.0	177	60.0	190	64.4	105	35.6	295
Statistics Canada	1 506	799	1 446	956	2 305	49.0	2 402	51.0	2 952	62.7	1 755	37.3	4 707
Supply and Services	2 429	1 642	2 561	1 982	4 071	47.3	4 543	52.7	4 990	57.9	3 624	42.1	8 614
Supreme Court of Canada	27	24	27	57	51	37.8	84	62.2	54	40.0	81	60.0	135
Tax Court of Canada	13	24	27	46	37	33.6	73	66.4	40	36.4	70	63.6	110
Transport	11 590	3 002	3 221	1 263	14 597	76.5	4 484	23.5	14 811	77.6	4 265	22.4	19 081
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	66	19	31	24	85	60.7	55	39.3	97	69.3	43	30.7	140
Treasury Board (Secretariat)	235	91	176	153	326	49.8	329	50.2	411	62.7	244	37.3	655
Veterans Affairs	748	612	1 420	806	1 360	37.9	2 226	62.1	2 168	60.5	1 418	39.5	3 586
Veterans Appeal Board	5	0	17	8	5	16.7	25	83.3	22	73.3	8	26.7	30
Western Economic Diversification	137	4	114	19	141	51.5	133	48.5	251	91.6	23	8.4	274
Total	88 455	30 768	66 529	32 019	119 283	54.8	98 582	45.2	154 984	71.2	62 787	28.8	217 818^a

^a Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 5.

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify language group.

— For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

11 Salary in current and constant dollars, sex and language group

Number and percentage of full-time indeterminate employees, by salary group, sex and language group, in current dollars and in constant dollars, 1990 and 1991

1990 (Current dollars)

Salary group	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Less than \$10 000	39	12	9	6	51	77.3	15	22.7	48	72.7	18	27.3	66
10 000 - 14 999	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
15 000 - 19 999	97	29	263	130	132	25.0	396	75.0	360	69.4	159	30.6	528
20 000 - 24 999	2 766	1 190	7 240	2 979	3 958	27.9	10 222	72.1	10 006	70.6	4 169	29.4	14 180
25 000 - 29 999	9 859	3 937	18 376	8 846	13 801	33.6	27 227	66.4	28 235	68.8	12 783	31.2	41 028
30 000 - 34 999	11 392	3 904	8 878	4 490	15 298	53.4	13 370	46.6	20 270	70.7	8 394	29.3	28 668
35 000 - 39 999	16 097	6 288	8 625	3 889	22 388	64.1	12 516	35.9	24 722	70.8	10 177	29.2	34 904
40 000 - 44 999	11 281	4 024	4 666	2 229	15 305	68.9	6 898	31.1	15 947	71.8	6 253	28.2	22 203
45 000 - 49 999	6 904	2 366	2 453	1 178	9 271	71.9	3 631	28.1	9 357	72.5	3 544	27.5	12 902
50 000 - 54 999	6 581	2 402	1 584	839	8 985	78.8	2 424	21.2	8 165	71.6	3 241	28.4	11 409
55 000 - 59 999	4 157	1 312	822	332	5 470	82.6	1 154	17.4	4 979	75.2	1 644	24.8	6 624
60 000 - 64 999	5 826	1 483	823	318	7 309	86.5	1 141	13.5	6 649	78.7	1 801	21.3	8 450
65 000 - 69 999	3 046	766	330	109	3 813	89.7	439	10.3	3 376	79.4	875	20.6	4 252
70 000 - 74 999	2 097	438	268	81	2 535	87.9	349	12.1	2 365	82.0	519	18.0	2 884
75 000 - 79 999	424	98	73	23	523	84.5	96	15.5	497	80.4	121	19.6	619
80 000 and over	2 209	611	333	98	2 826	86.7	432	13.3	2 542	78.2	709	21.8	3 258
Total	82 862	28 892	54 780	25 561	111 784	58.2	80 361	41.8	137 642	71.7	54 453	28.3	192 145
Other ^a	7 259	2 376	10 803	5 865	9 651	36.6	16 687	63.4	18 062	68.7	8 241	31.3	26 339
Grand total	90 121	31 268	65 583	31 426	121 435	55.6	97 048	44.4	155 704	71.3	62 694	28.7	218 328^c

1990 (Constant dollars)^b

Salary group	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Less than \$10 000	39	12	12	6	51	73.9	18	26.1	51	73.9	18	26.1	69
10 000 - 14 999	1 594	918	4 630	1 807	2 518	28.1	6 440	71.9	6 224	69.5	2 725	30.5	8 958
15 000 - 19 999	14 902	5 519	24 577	11 988	20 428	35.8	36 575	64.2	39 479	69.3	17 507	30.7	57 003
20 000 - 24 999	22 315	8 233	13 658	6 311	30 553	60.5	19 971	39.5	35 973	71.2	14 544	28.8	50 524
25 000 - 29 999	16 670	6 110	6 846	3 275	22 781	69.2	10 124	30.8	23 516	71.5	9 385	28.5	32 905
30 000 - 34 999	10 132	3 671	2 561	1 264	13 805	78.3	3 826	21.7	12 693	72.0	4 935	28.0	17 631
35 000 - 39 999	7 541	2 072	1 256	492	9 614	84.6	1 748	15.4	8 797	77.4	2 564	22.6	11 362
40 000 - 44 999	5 008	1 212	552	213	6 221	89.0	765	11.0	5 560	79.6	1 425	20.4	6 986
45 000 - 49 999	2 310	479	308	89	2 790	87.5	397	12.5	2 618	82.2	568	17.8	3 187
50 000 - 54 999	927	246	191	50	1 173	83.0	241	17.0	1 118	79.1	296	20.9	1 414
55 000 - 59 999	641	208	88	21	852	88.7	109	11.3	729	76.1	229	23.9	961
60 000 - 64 999	421	103	38	17	524	90.3	56	9.7	459	79.3	120	20.7	580
65 000 - 69 999	45	12	8	4	57	82.6	12	17.4	53	76.8	16	23.2	69
70 000 - 74 999	152	43	16	10	195	88.2	26	11.8	168	76.0	53	24.0	221
75 000 - 79 999	72	22	2	0	95	97.9	2	2.1	74	77.1	22	22.9	97
80 000 and over	6	0	0	0	8	100.0	0	0.0	6	100.0	0	0.0	8
Total	82 862	28 892	54 780	25 561	111 784	58.2	80 361	41.8	137 642	71.7	54 453	28.3	192 145
Other ^a	7 259	2 376	10 803	5 865	9 651	36.6	16 687	63.4	18 062	68.7	8 241	31.3	26 339
Grand total	90 121	31 268	65 583	31 426	121 435	55.6	97 048	44.4	155 704	71.3	62 694	28.7	218 328^c

^a Consists of employees whose type of employment is other than full-time indeterminate.

^b The base period used for the calculation of the constant dollars is 1981, and the annual averages of the Consumer Price Index (CPI) published by Statistics Canada were used to determine the 1990 and 1991 (expressed in 1981 constant dollars) distribution.

^c Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 5.

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify salary or language group.

— For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Table 11 — Continued

1991 (Current dollars)												
Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
33	7	6	4	40	80.0	10	20.0	39	78.0	11	22.0	50
0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
113	20	151	25	133	43.0	176	57.0	264	85.4	45	14.6	309
2 465	1 075	6 684	2 560	3 540	27.7	9 245	72.3	9 149	71.6	3 635	28.4	12 785
8 596	3 369	17 911	8 903	11 969	30.9	26 820	69.1	26 507	68.4	12 272	31.6	38 789
10 625	3 903	8 669	4 582	14 530	52.3	13 256	47.7	19 294	69.5	8 485	30.5	27 786
16 333	6 121	9 299	4 190	22 457	62.5	13 493	37.5	25 632	71.3	10 311	28.7	35 950
10 086	3 675	4 882	2 288	13 763	65.7	7 171	34.3	14 968	71.5	5 963	28.5	20 934
7 412	2 557	2 710	1 476	9 971	70.4	4 187	29.6	10 122	71.5	4 033	28.5	14 158
6 159	2 330	1 773	995	8 490	75.4	2 770	24.6	7 932	70.5	3 325	29.5	11 260
4 581	1 569	1 112	425	6 154	80.0	1 537	20.0	5 693	74.1	1 994	25.9	7 691
5 390	1 590	939	353	6 981	84.4	1 293	15.6	6 329	76.5	1 943	23.5	8 274
3 181	697	421	150	3 887	87.2	571	12.8	3 602	81.0	847	19.0	4 458
2 946	737	394	114	3 695	87.9	508	12.1	3 340	79.7	851	20.3	4 203
1 067	156	98	29	1 234	90.5	129	9.5	1 165	86.3	185	13.7	1 363
2 302	641	365	122	2 945	85.8	488	14.2	2 667	77.8	763	22.2	3 433
81 330	28 453	55 431	26 221	109 836	57.4	81 676	42.6	136 761	71.4	54 674	28.6	191 512
7 125	2 315	11 098	5 798	9 447	35.8	16 906	64.2	18 223	69.2	8 113	30.8	26 353
88 455	30 768	66 529	32 019	119 283	54.8	98 582	45.2	154 984	71.2	62 787	28.8	217 818^c

1991 (Constant dollars)^b

Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
33	7	8	5	40	75.5	13	24.5	41	77.4	12	22.6	53
2 604	1 096	6 834	2 585	3 700	28.2	9 420	71.8	9 438	71.9	3 681	28.1	13 120
15 910	6 083	24 235	12 252	21 997	37.6	36 498	62.4	40 145	68.6	18 335	31.4	58 495
22 307	8 348	13 530	6 420	30 661	60.6	19 954	39.4	35 837	70.8	14 768	29.2	50 615
15 013	5 274	5 848	2 832	20 290	70.0	8 682	30.0	20 861	72.0	8 106	28.0	28 972
9 515	3 464	2 504	1 239	12 981	77.6	3 745	22.4	12 019	71.9	4 703	28.1	16 726
7 667	2 211	1 375	536	9 887	83.8	1 912	16.2	9 042	76.7	2 747	23.3	11 799
4 873	1 169	622	198	6 058	88.1	820	11.9	5 495	80.1	1 367	19.9	6 878
1 862	355	226	76	2 228	88.0	304	12.0	2 088	82.9	431	17.1	2 532
808	260	149	44	1 069	84.7	193	15.3	957	75.9	304	24.1	1 262
386	87	41	12	473	89.8	54	10.2	427	81.2	99	18.8	527
62	21	17	4	83	79.8	21	20.2	79	76.0	25	24.0	104
170	49	21	12	219	86.9	33	13.1	191	75.8	61	24.2	252
72	23	4	1	95	95.0	5	5.0	76	76.0	24	24.0	100
2	0	0	0	2	100.0	0	0.0	2	100.0	0	0.0	2
5	0	0	0	6	100.0	0	0.0	5	100.0	0	0.0	6
81 330	28 453	55 431	26 221	109 836	57.4	81 676	42.6	136 761	71.4	54 674	28.6	191 512
7 125	2 315	11 098	5 798	9 447	35.8	16 906	64.2	18 223	69.2	8 113	30.8	26 353
88 455	30 768	66 529	32 019	119 283	54.8	98 582	45.2	154 984	71.2	62 787	28.8	217 818^c

12 Occupational category, type of employment, sex and language group

Number and percentage of employees, by occupational category, type of employment, sex and language group, 1991

Occupational category and type of employment	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Management													
Full-time													
• Indeterminate	2 780	821	523	172	3 601	83.8	695	16.2	3 303	76.9	993	23.1	4 296
• Specified period	9	7	1	0	16	94.1	1	5.9	10	58.8	7	41.2	17
Total	2 789	828	524	172	3 617	83.9	696	16.1	3 313	76.8	1 000	23.2	4 313
Scientific and Professional													
Full-time													
• Indeterminate	13 180	3 640	4 020	1 512	16 860	75.3	5 536	24.7	17 200	77.0	5 152	23.0	22 396
• Seasonal	4	2	0	1	6	85.7	1	14.3	4	57.1	3	42.9	7
• Specified period	467	162	362	166	631	54.4	528	45.6	829	71.7	328	28.3	1 159
Total	13 651	3 804	4 382	1 679	17 497	74.3	6 065	25.7	18 033	76.7	5 483	23.3	23 562
Part-time													
• Indeterminate	20	18	253	117	38	9.3	370	90.7	273	66.9	135	33.1	408
• Specified period	36	13	32	8	50	55.6	40	44.4	68	76.4	21	23.6	90
Total	56	31	285	125	88	17.7	410	82.3	341	68.6	156	31.4	498
Total	13 707	3 835	4 667	1 804	17 585	73.1	6 475	26.9	18 374	76.5	5 639	23.5	24 060
Administrative and Foreign Service													
Full-time													
• Indeterminate	24 395	10 362	18 753	9 263	34 759	55.4	28 024	44.6	43 148	68.7	19 625	31.3	62 783
• Seasonal	9	10	21	17	19	33.3	38	66.7	30	52.6	27	47.4	57
• Specified period	1 110	419	1 035	513	1 529	49.7	1 549	50.3	2 145	69.7	932	30.3	3 078
Total	25 514	10 791	19 809	9 793	36 307	55.1	29 611	44.9	45 323	68.8	20 584	31.2	65 918
Part-time													
• Indeterminate	68	51	701	360	119	10.1	1 061	89.9	769	65.2	411	34.8	1 180
• Seasonal	46	8	11	1	54	81.8	12	18.2	57	86.4	9	13.6	66
• Specified period	65	29	72	21	94	50.3	93	49.7	137	73.3	50	26.7	187
Total	179	88	784	382	267	18.6	1 166	81.4	963	67.2	470	32.8	1 433
Total	25 693	10 879	20 593	10 175	36 574	54.3	30 777	45.7	46 286	68.7	21 054	31.3	67 351
Technical													
Full-time													
• Indeterminate	16 114	4 235	2 628	895	20 354	85.2	3 523	14.8	18 742	78.5	5 130	21.5	23 877
• Seasonal	327	60	69	14	387	82.3	83	17.7	396	84.3	74	15.7	470
• Specified period	586	150	354	136	738	60.0	492	40.0	940	76.7	286	23.3	1 230
Total	17 027	4 445	3 051	1 045	21 479	84.0	4 098	16.0	20 078	78.5	5 490	21.5	25 577
Part-time													
• Indeterminate	10	3	95	32	13	9.3	127	90.7	105	75.0	35	25.0	140
• Seasonal	2	1	1	1	3	60.0	2	40.0	3	60.0	2	40.0	5
• Specified period	30	8	22	12	38	52.8	34	47.2	52	72.2	20	27.8	72
Total	42	12	118	45	54	24.9	163	75.1	160	73.7	57	26.3	217
Total	17 069	4 457	3 169	1 090	21 533	83.5	4 261	16.5	20 238	78.5	5 547	21.5	25 794
Total (officer categories)													
Full-time													
• Indeterminate	56 469	19 058	25 924	11 842	75 574	66.7	37 778	33.3	82 393	72.7	30 900	27.3	113 352
• Seasonal	340	72	90	32	412	77.2	122	22.8	430	80.5	104	19.5	534
• Specified period	2 172	738	1 752	815	2 914	53.1	2 570	46.9	3 924	71.6	1 553	28.4	5 484
Total	58 981	19 868	27 766	12 689	78 900	66.1	40 470	33.9	86 747	72.7	32 557	27.3	119 370
Part-time													
• Indeterminate	98	72	1 049	509	170	9.8	1 558	90.2	1 147	66.4	581	33.6	1 728
• Seasonal	48	9	12	2	57	80.3	14	19.7	60	84.5	11	15.5	71
• Specified period	131	50	126	41	182	52.1	167	47.9	257	73.9	91	26.1	349
Total	277	131	1 187	552	409	19.0	1 739	81.0	1 464	68.2	683	31.8	2 148
Total	59 258	19 999	28 953	13 241	79 309	65.3	42 209	34.7	88 211	72.6	33 240	27.4	121 518

Table 12 — Continued

Occupational category and type of employment	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Administrative Support													
Full-time													
• Indeterminate	5 130	2 838	26 573	13 402	7 969	16.6	39 986	83.4	31 703	66.1	16 240	33.9	47 955
• Seasonal	8	6	101	51	14	8.4	152	91.6	109	65.7	57	34.3	166
• Specified period	1 400	619	5 651	3 121	2 021	18.7	8 777	81.3	7 051	65.3	3 740	34.7	10 798
Total	6 538	3 463	32 325	16 574	10 004	17.0	48 915	83.0	38 863	66.0	20 037	34.0	58 919
Part-time													
• Indeterminate	49	26	1 422	775	75	3.3	2 197	96.7	1 471	64.7	801	35.3	2 272
• Seasonal	0	0	5	2	0	0.0	7	100.0	5	71.4	2	28.6	7
• Specified period	82	51	332	210	133	19.6	544	80.4	414	61.3	261	38.7	677
Total	131	77	1 759	987	208	7.0	2 748	93.0	1 890	64.0	1 064	36.0	2 956
Total	6 669	3 540	34 084	17 561	10 212	16.5	51 663	83.5	40 753	65.9	21 101	34.1	61 875
Operational													
Full-time													
• Indeterminate	19 376	6 467	2 765	918	25 847	87.5	3 683	12.5	22 141	75.0	7 385	25.0	29 530
• Seasonal	615	169	90	15	784	88.2	105	11.8	705	79.3	184	20.7	889
• Specified period	2 098	434	334	76	2 532	86.1	410	13.9	2 432	82.7	510	17.3	2 942
Total	22 089	7 070	3 189	1 009	29 163	87.4	4 198	12.6	25 278	75.8	8 079	24.2	33 361
Part-time													
• Indeterminate	43	36	84	107	79	29.3	191	70.7	127	47.0	143	53.0	270
• Seasonal	6	0	9	1	6	37.5	10	62.5	15	93.8	1	6.3	16
• Specified period	30	30	22	32	60	52.6	54	47.4	52	45.6	62	54.4	114
Total	79	66	115	140	145	36.3	255	63.8	194	48.5	206	51.5	400
Total	22 168	7 136	3 304	1 149	29 308	86.8	4 453	13.2	25 472	75.5	8 285	24.5	33 761
All categories													
Full-time													
• Indeterminate	81 330	28 453	55 431	26 221	109 836	57.4	81 676	42.6	136 761	71.4	54 674	28.6	191 512
• Seasonal	963	247	281	98	1 210	76.1	379	23.9	1 244	78.3	345	21.7	1 589
• Specified period	5 674	1 794	7 751	4 017	7 474	38.8	11 776	61.2	13 425	69.8	5 811	30.2	19 250
Total	87 967	30 494	63 463	30 336	118 520	55.8	93 831	44.2	151 430	71.3	60 830	28.7	212 351
Part-time													
• Indeterminate	190	134	2 559	1 394	324	7.6	3 953	92.4	2 749	64.3	1 528	35.7	4 277
• Seasonal	54	9	26	5	63	67.0	31	33.0	80	85.1	14	14.9	94
• Specified period	244	131	481	284	376	32.9	767	67.1	725	63.6	415	36.4	1 143
Total	488	274	3 066	1 683	763	13.8	4 751	86.2	3 554	64.5	1 957	35.5	5 514
Grand total	88 455	30 768	66 529	32 019	119 283	54.8	98 582	45.2	154 984	71.2	62 787	28.8	217 818 ^a

^a Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 5.

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category or language group.

— For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Occupational category and group	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Management													
Executive (EX)	1 776	515	281	98	2 291	85.8	379	14.2	2 057	77.0	613	23.0	2 670
Senior Management (SM)	1 013	313	243	74	1 326	80.7	317	19.3	1 256	76.4	387	23.6	1 643
Total	2 789	828	524	172	3 617	83.9	696	16.1	3 313	76.8	1 000	23.2	4 313
Scientific and Professional													
Actuarial Science (AC)	0	3	0	0	3	100.0	0	0.0	0	0.0	3	100.0	3
Agriculture (AG)	178	48	57	17	226	75.3	74	24.7	235	78.3	65	21.7	300
Architecture and Town Planning (AR)	201	54	34	13	255	84.4	47	15.6	235	77.8	67	22.2	302
Auditing (AU)	2 891	899	698	238	3 791	80.2	936	19.8	3 589	75.9	1 137	24.1	4 727
Biological Sciences (BI)	750	107	261	46	858	73.6	307	26.4	1 011	86.9	153	13.1	1 165
Chemistry (CH)	283	60	110	22	343	72.2	132	27.8	393	82.7	82	17.3	475
Defense Scientific Service (DS)	395	116	30	20	511	91.1	50	8.9	425	75.8	136	24.2	561
Dentistry (DE)	12	2	0	0	14	100.0	0	0.0	12	85.7	2	14.3	14
Economics, Sociology and Statistics (ES)	1 425	442	564	166	1 869	71.9	730	28.1	1 989	76.6	608	23.4	2 599
Education (ED)	420	311	357	341	731	51.2	698	48.8	777	54.4	652	45.6	1 429
Engineering and Land Surveying (EN)	2 169	503	127	65	2 707	93.3	194	6.7	2 296	80.2	568	19.8	2 901
Forestry (FO)	99	29	9	3	128	91.4	12	8.6	108	77.1	32	22.9	140
Historical Research (HR)	135	46	70	19	181	67.0	89	33.0	205	75.9	65	24.1	270
Home Economics (HE)	0	0	16	17	0	0.0	33	100.0	16	48.5	17	51.5	33
Law (LA)	501	195	298	147	696	61.0	445	39.0	799	70.0	342	30.0	1 141
Library Science (LS)	96	45	278	64	141	29.1	343	70.9	374	77.4	109	22.6	484
Mathematics (MA)	110	47	49	28	157	67.1	77	32.9	159	67.9	75	32.1	234
Medicine (MD)	159	55	48	6	215	79.9	54	20.1	207	77.2	61	22.8	269
Meteorology (MT)	392	128	54	16	521	88.2	70	11.8	446	75.6	144	24.4	591
Nursing (NU)	136	50	970	318	186	12.6	1 289	87.4	1 106	75.0	368	25.0	1 475
Occupational and Physical Therapy (OP)	2	0	21	15	2	5.3	36	94.7	23	60.5	15	39.5	38
Pharmacy (PH)	14	12	13	13	26	50.0	26	50.0	27	51.9	25	48.1	52
Physical Sciences (PC)	749	127	173	61	878	79.0	234	21.0	922	83.1	188	16.9	1 112
Psychology (PS)	70	28	39	21	98	62.0	60	38.0	109	69.0	49	31.0	158
Scientific Regulation (SG)	318	88	140	50	406	68.1	190	31.9	458	76.8	138	23.2	596
Scientific Research (SE)	1 672	220	154	46	1 892	90.4	200	9.6	1 826	87.3	266	12.7	2 092
Social Work (SW)	47	11	27	6	58	63.7	33	36.3	74	81.3	17	18.7	91
University Teaching (UT)	134	75	6	5	209	95.0	11	5.0	140	63.6	80	36.4	220
Veterinary Medicine (VM)	349	134	64	41	483	82.1	105	17.9	413	70.2	175	29.8	588
Total	13 707	3 835	4 667	1 804	17 585	73.1	6 475	26.9	18 374	76.5	5 639	23.5	24 060
Administrative and Foreign Service													
Administrative Services (AS)	4 238	2 049	4 577	3 284	6 288	44.4	7 864	55.6	8 815	62.3	5 333	37.7	14 152
Administrative Trainee (AT)	5	2	8	3	7	38.9	11	61.1	13	72.2	5	27.8	18
Commerce (CO)	1 246	354	348	120	1 600	77.3	469	22.7	1 594	77.1	474	22.9	2 069
Computer Systems Administration (CS)	2 950	1 082	991	454	4 032	73.6	1 446	26.4	3 941	72.0	1 536	28.0	5 478
Financial Administration (FI)	1 200	508	670	298	1 708	63.8	968	36.2	1 870	69.9	806	30.1	2 676
Foreign Service (FS)	668	218	204	55	886	77.4	259	22.6	872	76.2	273	23.8	1 145
Information Services (IS)	377	244	555	332	621	41.1	890	58.9	932	61.8	576	38.2	1 511
Management Trainee (MM)	34	17	29	10	51	56.7	39	43.3	63	70.0	27	30.0	90
Organization and Methods (OM)	242	101	134	74	343	62.3	208	37.7	376	68.2	175	31.8	551
Personnel Administration (PE)	697	506	1 204	751	1 204	38.1	1 955	61.9	1 901	60.2	1 257	39.8	3 159
Program Administration (PM)	12 254	4 742	10 687	3 873	16 996	53.9	14 561	46.1	22 941	72.7	8 615	27.3	31 557
Purchasing and Supply (PG)	1 032	432	628	288	1 464	61.5	916	38.5	1 660	69.7	720	30.3	2 380
Translation (TR)	65	332	71	440	397	43.7	511	56.3	136	15.0	772	85.0	908
Welfare Programs (WP)	685	292	487	193	977	59.0	680	41.0	1 172	70.7	485	29.3	1 657
Total	25 693	10 879	20 593	10 175	36 574	54.3	30 777	45.7	46 286	68.7	21 054	31.3	67 351

Table 13 — Continued

Occupational category and group	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Technical													
Air Traffic Control (AI)	1 812	284	84	25	2 096	95.1	109	4.9	1 896	86.0	309	14.0	2 205
Aircraft Operations (AO)	463	91	25	7	555	94.5	32	5.5	488	83.3	98	16.7	587
Drafting and Illustration (DD)	805	227	190	56	1 032	80.8	246	19.2	995	77.9	283	22.1	1 278
Educational Support (EU)	3	2	8	0	5	38.5	8	61.5	11	84.6	2	15.4	13
Electronics (EL)	2 086	616	47	17	2 703	97.7	64	2.3	2 133	77.1	633	22.9	2 767
Engineering and Scientific Support (EG)	4 612	1 091	1 039	262	5 707	81.4	1 303	18.6	5 651	80.7	1 353	19.3	7 010
General Technical (GT)	1 876	497	464	140	2 374	79.7	604	20.3	2 340	78.6	637	21.4	2 978
Photography (PY)	49	23	9	3	72	85.7	12	14.3	58	69.0	26	31.0	84
Primary Products Inspection (PI)	1 624	523	226	68	2 147	88.0	294	12.0	1 850	75.8	591	24.2	2 441
Radio Operations (RO)	946	182	114	23	1 128	89.2	137	10.8	1 060	83.8	205	16.2	1 265
Ships' Officers (SO)	993	197	46	16	1 190	95.0	62	5.0	1 039	83.0	213	17.0	1 252
Social Science Support (SI)	712	367	859	461	1 079	45.0	1 320	55.0	1 571	65.5	828	34.5	2 399
Technical Inspection (TI)	1 088	357	58	12	1 445	95.4	70	4.6	1 146	75.6	369	24.4	1 515
Total	17 069	4 457	3 169	1 090	21 533	83.5	4 261	16.5	20 238	78.5	5 547	21.5	25 794
Administrative Support													
Clerical and Regulatory (CR)	5 681	3 137	26 331	12 589	8 820	18.5	38 929	81.5	32 012	67.1	15 726	32.9	47 749
Communications (CM)	246	72	113	20	318	70.5	133	29.5	359	79.6	92	20.4	451
Data Processing (DA)	561	240	1 074	385	802	35.5	1 460	64.5	1 635	72.3	625	27.7	2 262
Office Equipment Operation (OE)	85	35	99	37	120	46.9	136	53.1	184	71.9	72	28.1	256
Secretarial, Stenographic, Typing (ST)	96	56	6 467	4 530	152	1.4	11 005	98.6	6 563	58.9	4 586	41.1	11 157
Total	6 669	3 540	34 084	17 561	10 212	16.5	51 663	83.5	40 753	65.9	21 101	34.1	61 875
Operational													
Correction (CX)	2 329	1 416	468	147	3 746	85.9	615	14.1	2 797	64.2	1 563	35.8	4 361
Firefighters (FR)	1 109	202	24	4	1 312	97.9	28	2.1	1 133	84.6	206	15.4	1 340
General Labour and Trades (GL)	9 428	2 681	259	50	12 110	97.5	309	2.5	9 687	78.0	2 731	22.0	12 419
General Services (GS)	3 770	1 495	2 024	399	5 265	68.5	2 423	31.5	5 794	75.4	1 894	24.6	7 688
Heat, Power and Stationary Plant Operator (HP)	1 111	287	9	2	1 398	99.2	11	0.8	1 120	79.5	289	20.5	1 409
Hospital Services (HS)	160	365	323	273	526	46.9	596	53.1	483	43.1	638	56.9	1 122
Lightkeepers (LI)	166	1	2	0	167	98.8	2	1.2	168	99.4	1	0.6	169
Printing Operations (PR)	220	390	118	256	610	62.0	374	38.0	338	34.3	646	65.7	984
Ship Repair (SR)	2 357	27	28	0	2 384	98.8	28	1.2	2 385	98.9	27	1.1	2 412
Ships' Crews (SC)	1 518	272	49	18	1 790	96.4	67	3.6	1 567	84.4	290	15.6	1 857
Total	22 168	7 136	3 304	1 149	29 308	86.8	4 453	13.2	25 472	75.5	8 285	24.5	33 761
Grand total	88 455	30 768	66 529	32 019	119 283	54.8	98 582	45.2	154 984	71.2	62 787	28.8	217 818 ^a

^a Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 5.

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, occupational group or language group.

— For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Geographic area	Occupational category														
	Management					Scientific and Professional					Administrative and Foreign Service				
	Men		Women		Total	Men		Women		Total	Men		Women		Total
	No.	%	No.	%		No.	%	No.	%		No.	%	No.	%	
Newfoundland	29	90.6	3	9.4	32	234	87.0	35	13.0	269	762	66.5	384	33.5	1 146
Prince Edward Island	25	89.3	3	10.7	28	84	80.0	21	20.0	105	354	52.8	317	47.2	671
Nova Scotia	84	94.4	5	5.6	89	839	81.1	196	18.9	1 035	1 374	59.6	930	40.4	2 304
New Brunswick	68	93.2	5	6.8	73	392	81.2	91	18.8	483	1 140	59.5	775	40.5	1 915
Quebec (Except NCR)	171	87.2	25	12.8	196	2 266	69.4	998	30.6	3 264	5 238	56.5	4 029	43.5	9 267
Quebec (NCR)	577	78.4	159	21.6	736	1 246	70.7	517	29.3	1 763	4 319	52.3	3 943	47.7	8 262
Ontario (NCR)	1 815	82.4	388	17.6	2 203	5 489	71.8	2 152	28.2	7 641	9 700	52.8	8 670	47.2	18 370
Ontario (Except NCR)	177	84.3	33	15.7	210	2 940	74.4	1 014	25.6	3 954	5 999	51.9	5 568	48.1	11 567
Manitoba	80	89.9	9	10.1	89	742	73.0	275	27.0	1 017	1 431	56.5	1 103	43.5	2 534
Saskatchewan	49	94.2	3	5.8	52	515	65.0	277	35.0	792	865	55.6	692	44.4	1 557
Alberta	97	91.5	9	8.5	106	1 123	77.6	324	22.4	1 447	1 734	51.7	1 623	48.3	3 357
British Columbia	126	91.3	12	8.7	138	1 536	78.4	423	21.6	1 959	2 905	54.2	2 450	45.8	5 355
Yukon	7	87.5	1	12.5	8	56	31.3	123	68.7	179	77	51.0	74	49.0	151
Northwest Territories	8	100.0	0	0.0	8	60	73.2	22	26.8	82	88	53.3	77	46.7	165
Outside Canada	256	93.1	19	6.9	275	63	90.0	7	10.0	70	588	80.5	142	19.5	730
Total	3 617	83.9	696	16.1	4 313	17 585	73.1	6 475	26.9	24 060	36 574	54.3	30 777	45.7	67 351

^a Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 5.

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because in a number of cases the documents did not specify geographic area or occupational category.

Table 14 — Continued

Occupational category																			
Technical					Administrative Support					Operational					Total				
Men No.	%	Women No.	%	Total	Men No.	%	Women No.	%	Total	Men No.	%	Women No.	%	Total	Men No.	%	Women No.	%	Grand total
1 210	94.3	73	5.7	1 283	238	17.0	1 162	83.0	1 400	1 316	95.7	59	4.3	1 375	3 789	68.8	1 716	31.2	5 505
217	83.1	44	16.9	261	79	13.4	510	86.6	589	201	95.3	10	4.7	211	963	51.6	905	48.4	1 868
1 831	90.6	189	9.4	2 020	404	13.5	2 591	86.5	2 995	4 395	93.4	310	6.6	4 705	8 931	67.9	4 221	32.1	13 152
948	91.9	83	8.1	1 031	243	11.1	1 956	88.9	2 199	1 354	90.6	140	9.4	1 494	4 147	57.6	3 050	42.4	7 197
3 045	87.2	446	12.8	3 491	1 324	15.4	7 273	84.6	8 597	5 211	88.1	704	11.9	5 915	17 278	56.2	13 481	43.8	30 759
652	69.4	288	30.6	940	1 169	22.2	4 087	77.8	5 256	565	78.8	152	21.2	717	8 575	48.3	9 163	51.7	17 738
3 680	69.3	1 630	30.7	5 310	3 574	22.4	12 410	77.6	15 984	2 581	83.2	523	16.8	3 104	27 069	51.1	25 928	48.9	52 997
3 404	87.1	502	12.9	3 906	1 609	14.9	9 225	85.1	10 834	4 989	83.4	991	16.6	5 980	19 201	52.5	17 364	47.5	36 565
1 139	86.2	183	13.8	1 322	419	13.4	2 700	86.6	3 119	1 154	83.6	226	16.4	1 380	4 974	52.5	4 497	47.5	9 471
648	86.2	104	13.8	752	84	5.6	1 422	94.4	1 506	937	82.9	193	17.1	1 130	3 101	53.5	2 691	46.5	5 792
1 647	85.0	290	15.0	1 937	293	8.9	3 016	91.1	3 309	2 275	80.0	567	20.0	2 842	7 201	55.1	5 871	44.9	13 072
2 676	88.3	353	11.7	3 029	624	11.6	4 746	88.4	5 370	4 107	89.0	507	11.0	4 614	11 985	58.5	8 495	41.5	20 480
139	81.3	32	18.7	171	7	3.8	175	96.2	182	88	59.5	60	40.5	148	375	44.6	465	55.4	840
274	86.4	43	13.6	317	8	4.0	194	96.0	202	126	92.0	11	8.0	137	565	61.9	348	38.1	913
23	95.8	1	4.2	24	137	41.1	196	58.9	333	9	100.0	0	0.0	9	1 081	74.8	365	25.2	1 446
21 533	83.5	4 261	16.5	25 794	10 212	16.5	51 663	83.5	61 875	29 308	86.8	4 453	13.2	33 761	119 283	54.8	98 582	45.2	217 818

15 Occupational category and geographic area

Number and percentage of employees, by geographic area and occupational category, 1991

Geographic area	Occupational category												Total
	Management		Scientific and Professional		Administrative and Foreign Service		Technical		Administrative Support		Operational		
No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%		
Newfoundland	32	0.6	269	4.9	1 146	20.8	1 283	23.3	1 400	25.4	1 375	25.0	5 505
Prince Edward Island	28	1.5	105	5.6	671	35.9	261	14.0	589	31.5	211	11.3	1 868
Nova Scotia	89	0.7	1 035	7.9	2 304	17.5	2 020	15.4	2 995	22.8	4 705	35.8	13 152
New Brunswick	73	1.0	483	6.7	1 915	26.6	1 031	14.3	2 199	30.6	1 494	20.8	7 197
Quebec (Except NCR)	196	0.6	3 264	10.6	9 267	30.1	3 491	11.3	8 597	27.9	5 915	19.2	30 759
Quebec (NCR)	736	4.1	1 763	9.9	8 262	46.6	940	5.3	5 256	29.6	717	4.0	17 738
Ontario (NCR)	2 203	4.2	7 641	14.4	18 370	34.7	5 310	10.0	15 984	30.2	3 104	5.9	52 997
Ontario (Except NCR)	210	0.6	3 954	10.8	11 567	31.6	3 906	10.7	10 834	29.6	5 980	16.4	36 565
Manitoba	89	0.9	1 017	10.7	2 534	26.8	1 322	14.0	3 119	32.9	1 380	14.6	9 471
Saskatchewan	52	0.9	792	13.7	1 557	26.9	752	13.0	1 506	26.0	1 130	19.5	5 792
Alberta	106	0.8	1 447	11.1	3 357	25.7	1 937	14.8	3 309	25.3	2 842	21.7	13 072
British Columbia	138	0.7	1 959	9.6	5 355	26.1	3 029	14.8	5 370	26.2	4 614	22.5	20 480
Yukon	8	1.0	179	21.3	151	18.0	171	20.4	182	21.7	148	17.6	840
Northwest Territories	8	0.9	82	9.0	165	18.1	317	34.7	202	22.1	137	15.0	913
Outside Canada	275	19.0	70	4.8	730	50.5	24	1.7	333	23.0	9	0.6	1 446
Total	4 313	2.0	24 060	11.0	67 351	30.9	25 794	11.8	61 875	28.4	33 761	15.5	217 818 ^a

^a Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 5.

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category or geographic area.

16 Management Category, language group and employment equity designated group

Number and percentage of Anglophones, Francophones and members of employment equity designated groups in the Management Category, by group and level, 1990 and 1991

1990															
Group and level	Anglophones		Francophones		Men		Women		Aboriginal peoples ^a		Persons with disabilities ^a		Members of visible minorities ^a		Total employees in category
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
EX-5 ^b	81	78.6	22	21.4	100	97.1	3	2.9	0	0.0	—	—	—	—	103
EX-4	177	73.1	65	26.9	209	86.4	33	13.6	—	—	—	—	—	—	242
EX-3	398	80.6	96	19.4	453	91.7	41	8.3	—	—	8	1.6	7	1.4	494
EX-2	673	75.2	222	24.8	783	87.5	112	12.5	6	0.7	14	1.6	17	1.9	895
EX-1	838	77.5	243	22.5	890	82.3	191	17.7	14	1.3	25	2.3	30	2.8	1 081
SM	1 522	77.7	438	22.3	1 610	82.1	350	17.9	22	1.1	41	2.1	43	2.2	1 960
Total	3 689	77.3	1 086	22.7	4 045	84.7	730	15.3	45	0.9	91	1.9	100	2.1	4 775
1991															
EX-5 ^b	65	77.4	19	22.6	80	95.2	4	4.8	0	0	0	0	—	—	84
EX-4	176	75.2	58	24.8	198	84.6	36	15.4	—	—	—	—	—	—	234
EX-3	379	80.3	93	19.7	433	91.7	39	8.3	—	—	—	—	5	1.1	472
EX-2	658	74.9	220	25.1	753	85.8	125	14.2	6	0.7	14	1.6	14	1.6	878
EX-1	779	77.7	223	22.3	827	82.5	175	17.5	15	1.5	26	2.6	31	3.1	1 002
SM	1 256	76.4	387	23.6	1 326	80.7	317	19.3	20	1.2	35	2.1	33	2.0	1 643
Total	3 313	76.8	1 000	23.2	3 617	83.9	696	16.1	45	1.0	85	2.0	87	2.0	4 313

^a See Glossary, p. 77, for definitions of aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minority groups.

^b Includes executives ranked as GX, which entitles them to the DM-1 salary range.

Note: — Statistics on aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities are obtained from the Treasury Board Secretariat's Central Designated Group Data Bank. In order to avoid the identification of individuals, small numbers have been suppressed.

17 Language requirements of position, occupational category and language group

Number and percentage of employees, by occupational category, language requirements of position and language group, 1991

Occupational category	Language requirements of position	Anglophones		Francophones		Anglophones and Francophones	Total
		No.	%	No.	%		
Management	Bilingual	2 374	73.1	875	26.9	3 249	3 249
	English	577	97.8	13	2.2	590	590
	French	0	0.0	5	100.0	5	5
	English or French	335	77.9	95	22.1	430	430
	Total	3 313	76.8	1 000	23.2	4 313	4 313
Scientific and Professional	Bilingual	4 111	47.9	4 474	52.1	8 585	8 585
	English	13 040	98.0	261	2.0	13 301	13 301
	French	10	1.5	652	98.5	662	662
	English or French	763	82.2	165	17.8	928	928
	Total	18 374	76.5	5 639	23.5	24 013	24 060
Administrative and Foreign Service	Bilingual	10 432	38.2	16 861	61.8	27 293	27 293
	English	33 058	97.6	816	2.4	33 874	33 874
	French	34	1.3	2 641	98.7	2 675	2 675
	English or French	1 681	77.4	491	22.6	2 172	2 172
	Total	46 286	68.7	21 054	31.3	67 340	67 351
Technical	Bilingual	1 692	30.7	3 824	69.3	5 516	5 516
	English	17 303	97.7	411	2.3	17 714	17 714
	French	33	3.2	1 006	96.8	1 039	1 039
	English or French	878	78.3	244	21.7	1 122	1 122
	Total	20 238	78.5	5 547	21.5	25 785	25 794
Administrative Support	Bilingual	4 453	25.2	13 217	74.8	17 670	17 670
	English	32 573	96.1	1 311	3.9	33 884	33 884
	French	93	1.9	4 738	98.1	4 831	4 831
	English or French	2 141	63.5	1 229	36.5	3 370	3 370
	Total	40 753	65.9	21 101	34.1	61 854	61 875
Operational	Bilingual	597	21.7	2 149	78.3	2 746	2 746
	English	22 685	98.3	389	1.7	23 074	23 074
	French	99	2.3	4 183	97.7	4 282	4 282
	English or French	1 460	50.1	1 454	49.9	2 914	2 914
	Total	25 472	75.5	8 285	24.5	33 757	33 761
All categories	Bilingual	23 841	36.5	41 510	63.5	65 351	65 351
	English	119 468	97.4	3 211	2.6	122 679	122 679
	French	269	2.0	13 225	98.0	13 494	13 494
	English or French	7 262	66.3	3 683	33.7	10 945	10 945
	Grand total	154 984	71.2	62 787	28.8	217 771	217 818^a

^a Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 5.

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, language requirements of position or language group.

— For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Agriculture	109	28	19	3	137	86.2	22	13.8	128	80.5	31	19.5	159
Atlantic Canada Opportunities Agency	30	11	3	1	41	91.1	4	8.9	33	73.3	12	26.7	45
Canada Labour Relations Board	6	1	0	1	7	87.5	1	12.5	6	75.0	2	25.0	8
Canadian Centre for Management Development	4	3	2	2	7	63.6	4	36.4	6	54.5	5	45.5	11
Canadian Grain Commission	6	0	0	0	6	100.0	0	0.0	6	100.0	0	0.0	6
Canadian Human Rights Commission	3	2	3	0	5	62.5	3	37.5	6	75.0	2	25.0	8
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
Canadian International Development Agency	51	25	7	7	76	84.4	14	15.6	58	64.4	32	35.6	90
Canadian International Trade Tribunal	6	3	1	0	9	90.0	1	10.0	7	70.0	3	30.0	10
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	19	1	5	1	20	76.9	6	23.1	24	92.3	2	7.7	26
Canadian Secretariat	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
Canadian Space Agency	14	3	1	1	17	89.5	2	10.5	15	78.9	4	21.1	19
Canadian Transportation Accident Investigation and Safety Board	8	0	0	1	8	88.9	1	11.1	8	88.9	1	11.1	9
Communications	58	30	11	11	88	80.0	22	20.0	69	62.7	41	37.3	110
Consumer and Corporate Affairs	49	12	12	4	61	79.2	16	20.8	61	79.2	16	20.8	77
Copyright Board	0	1	0	0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	1
Correctional Service of Canada	59	28	6	4	87	89.7	10	10.3	65	67.0	32	33.0	97
Emergency Preparedness Canada	7	1	1	0	8	88.9	1	11.1	8	88.9	1	11.1	9
Employment and Immigration	106	41	27	9	147	80.3	36	19.7	133	72.7	50	27.3	183
Energy, Mines and Resources	99	27	10	3	126	90.6	13	9.4	109	78.4	30	21.6	139
Environment	153	38	28	7	191	84.5	35	15.5	181	80.1	45	19.9	226
External Affairs	324	96	26	8	420	92.5	34	7.5	350	77.1	104	22.9	454
Federal Court of Canada	7	0	0	0	7	100.0	0	0.0	7	100.0	0	0.0	7
Federal-Provincial Relations Office	16	12	8	4	28	70.0	12	30.0	24	60.0	16	40.0	40
Finance	84	17	10	1	101	90.2	11	9.8	94	83.9	18	16.1	112
Fisheries and Oceans	93	24	7	2	117	92.9	9	7.1	100	79.4	26	20.6	126
Forestry	25	7	1	1	32	94.1	2	5.9	26	76.5	8	23.5	34
Hazardous Materials Information Review Commission	1	0	1	0	1	50.0	1	50.0	2	100.0	0	0.0	2
Immigration and Refugee Board	6	1	1	0	7	87.5	1	12.5	7	87.5	1	12.5	8
Indian Affairs and Northern Development	130	20	27	3	150	83.3	30	16.7	157	87.2	23	12.8	180
Industry, Science and Technology	153	45	24	4	198	87.6	28	12.4	177	78.3	49	21.7	226
International Joint Commission	2	0	0	0	2	100.0	0	0.0	2	100.0	0	0.0	2
Investment Canada	10	1	2	0	11	84.6	2	15.4	12	92.3	1	7.7	13
Justice	6	8	5	0	14	73.7	5	26.3	11	57.9	8	42.1	19
Labour	19	5	10	3	24	64.9	13	35.1	29	78.4	8	21.6	37
Multiculturalism and Citizenship	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
National Archives of Canada	13	2	4	1	15	75.0	5	25.0	17	85.0	3	15.0	20
National Defence (Public Service employees)	75	19	12	2	94	87.0	14	13.0	87	80.6	21	19.4	108
National Energy Board	10	1	0	2	11	84.6	2	15.4	10	76.9	3	23.1	13
National Farm Products Marketing Council	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
National Health and Welfare	86	19	37	9	105	69.5	46	30.5	123	81.5	28	18.5	151
National Library of Canada	2	2	3	1	4	50.0	4	50.0	5	62.5	3	37.5	8
National Parole Board	8	3	2	1	11	78.6	3	21.4	10	71.4	4	28.6	14
National Revenue (Customs and Excise)	77	22	12	6	99	84.6	18	15.4	89	76.1	28	23.9	117
National Revenue (Taxation)	95	37	11	3	132	90.4	14	9.6	106	72.6	40	27.4	146

Table 18 — Continued

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
National Transportation Agency	15	6	4	1	21	80.8	5	19.2	19	73.1	7	26.9	26
Office of the Chief Electoral Officer	1	3	1	0	4	80.0	1	20.0	2	40.0	3	60.0	5
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	0	2	1	0	2	66.7	1	33.3	1	33.3	2	66.7	3
Office of the Commissioner of Official Languages	2	9	2	0	11	84.6	2	15.4	4	30.8	9	69.2	13
Office of the Coordinator, Status of Women	0	0	1	3	0	0.0	4	100.0	1	25.0	3	75.0	4
Office of the Governor General's Secretary	2	1	1	0	3	75.0	1	25.0	3	75.0	1	25.0	4
Office of the Grain Transportation Agency Administrator	4	0	1	0	4	80.0	1	20.0	5	100.0	0	0.0	5
Office of the Superintendent of Financial Institutions	2	1	0	0	3	100.0	0	0.0	2	66.7	1	33.3	3
Offices of the Information and Privacy Commissioners	2	1	0	2	3	60.0	2	40.0	2	40.0	3	60.0	5
Patented Medicine Prices Review Board	3	0	0	0	3	100.0	0	0.0	3	100.0	0	0.0	3
Privy Council Office	24	9	18	3	33	61.1	21	38.9	42	77.8	12	22.2	54
Public Service Commission	21	15	13	9	36	62.1	22	37.9	34	58.6	24	41.4	58
Public Service Staff Relations Board	4	3	0	0	7	100.0	0	0.0	4	57.1	3	42.9	7
Public Works	93	21	14	7	114	84.4	21	15.6	107	79.3	28	20.7	135
Registry of the Competition Tribunal	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	0	1	0	0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	1
Royal Canadian Mounted Police External Review Committee	1	1	0	0	2	100.0	0	0.0	1	50.0	1	50.0	2
Royal Canadian Mounted Police Public Complaints Commission	1	1	0	0	2	100.0	0	0.0	1	50.0	1	50.0	2
Secretary of State of Canada	21	23	17	6	44	65.7	23	34.3	38	56.7	29	43.3	67
Solicitor General	18	3	8	2	21	67.7	10	32.3	26	83.9	5	16.1	31
Statistics Canada	54	13	8	3	67	85.9	11	14.1	62	79.5	16	20.5	78
Supply and Services	132	38	33	5	170	81.7	38	18.3	165	79.3	43	20.7	208
Supreme Court of Canada	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
Tax Court of Canada	0	2	0	0	2	100.0	0	0.0	0	0.0	2	100.0	2
Transport	185	39	21	8	224	88.5	29	11.5	206	81.4	47	18.6	253
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	29	7	7	5	36	75.0	12	25.0	36	75.0	12	25.0	48
Treasury Board (Secretariat)	89	27	28	8	116	76.3	36	23.7	117	77.0	35	23.0	152
Veterans Affairs	28	5	2	3	33	86.8	5	13.2	30	78.9	8	21.1	38
Western Economic Diversification	24	1	4	1	25	83.3	5	16.7	28	93.3	2	6.7	30
Total	2 789	828	524	172	3 617	83.9	696	16.1	3 313	76.8	1 000	23.2	4 313

19 Scientific and Professional Category, sex and language group

Number and percentage of employees in the Scientific and Professional Category, by department, sex and language group, 1991

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Agriculture	1 462	326	303	111	1 790	81.2	414	18.8	1 765	80.2	437	19.8	2 204
Atlantic Canada Opportunities Agency	3	1	1	0	4	80.0	1	20.0	4	80.0	1	20.0	5
Bureau of Pensions Advocates	19	5	12	3	24	61.5	15	38.5	31	79.5	8	20.5	39
Canada Labour Relations Board	1	0	2	2	1	20.0	4	80.0	3	60.0	2	40.0	5
Canadian Centre for Management Development	3	1	2	0	4	66.7	2	33.3	5	83.3	1	16.7	6
Canadian Grain Commission	31	0	9	1	31	75.6	10	24.4	40	97.6	1	2.4	41
Canadian Human Rights Commission	1	2	4	1	3	37.5	5	62.5	5	62.5	3	37.5	8
Canadian International Development Agency	51	33	8	14	84	79.2	22	20.8	59	55.7	47	44.3	106
Canadian International Trade Tribunal	4	2	3	1	6	60.0	4	40.0	7	70.0	3	30.0	10
Canadian Pension Commission	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	19	2	7	0	21	75.0	7	25.0	26	92.9	2	7.1	28
Canadian Space Agency	47	7	2	0	88	95.7	4	4.3	49	87.5	7	12.5	92
Canadian Transportation Accident Investigation and Safety Board	18	1	1	4	19	79.2	5	20.8	19	79.2	5	20.8	24
Communications	194	69	26	13	263	87.1	39	12.9	220	72.8	82	27.2	302
Consumer and Corporate Affairs	145	37	43	26	182	72.5	69	27.5	188	74.9	63	25.1	251
Copyright Board	0	1	0	0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	1
Correctional Service of Canada	248	124	270	81	372	51.5	351	48.5	518	71.6	205	28.4	723
Employment and Immigration	102	54	68	21	156	63.7	89	36.3	170	69.4	75	30.6	245
Energy, Mines and Resources	942	228	156	68	1 170	83.9	224	16.1	1 098	78.8	296	21.2	1 394
Environment	1 378	320	253	77	1 700	83.7	330	16.3	1 631	80.4	397	19.6	2 030
External Affairs	35	5	14	2	40	71.4	16	28.6	49	87.5	7	12.5	56
Federal Court of Canada	0	0	1	1	0	0.0	2	100.0	1	50.0	1	50.0	2
Federal-Provincial Relations Office	3	0	2	2	3	42.9	4	57.1	5	71.4	2	28.6	7
Finance	155	44	68	19	200	69.7	87	30.3	223	78.0	63	22.0	287
Fisheries and Oceans	854	118	165	29	972	83.4	194	16.6	1 019	87.4	147	12.6	1 166
Forestry	307	56	33	6	363	90.3	39	9.7	340	84.6	62	15.4	402
Goods and Services Tax Consumer Information Office	0	1	1	0	1	50.0	1	50.0	1	50.0	1	50.0	2
Immigration and Refugee Board	10	3	14	4	13	41.9	18	58.1	24	77.4	7	22.6	31
Indian Affairs and Northern Development	336	26	263	8	362	57.2	271	42.8	599	94.6	34	5.4	633
Industry, Science and Technology	31	14	9	5	45	76.3	14	23.7	40	67.8	19	32.2	59
International Joint Commission	8	0	0	0	10	90.9	1	9.1	8	100.0	0	0.0	11
Investment Canada	4	1	5	0	5	50.0	5	50.0	9	90.0	1	10.0	10
Justice	462	169	268	132	631	61.2	400	38.8	730	70.8	301	29.2	1 031
Labour	45	12	17	3	57	74.0	20	26.0	62	80.5	15	19.5	77
Law Reform Commission of Canada	0	2	1	0	2	66.7	1	33.3	1	33.3	2	66.7	3
Multiculturalism and Citizenship	3	0	0	0	3	100.0	0	0.0	3	100.0	0	0.0	3
National Archives of Canada	50	18	37	7	68	60.7	44	39.3	87	77.7	25	22.3	112
National Defence (Public Service employees)	1 083	366	225	167	1 449	78.7	392	21.3	1 308	71.0	533	29.0	1 841
National Energy Board	50	9	7	5	59	83.1	12	16.9	57	80.3	14	19.7	71
National Health and Welfare	736	165	952	158	902	44.8	1 111	55.2	1 688	83.9	323	16.1	2 013
National Library of Canada	40	17	91	29	57	32.2	120	67.8	131	74.0	46	26.0	177
National Parole Board	0	0	2	0	0	0.0	2	100.0	2	100.0	0	0.0	2
National Revenue (Customs and Excise)	734	194	229	96	928	74.1	325	25.9	963	76.9	290	23.1	1 253
National Revenue (Taxation)	2 200	719	505	158	2 920	81.5	663	18.5	2 705	75.5	877	24.5	3 583
National Transportation Agency	39	14	18	7	53	67.9	25	32.1	57	73.1	21	26.9	78

Table 19 — Continued

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Office of the Chief Electoral Officer	1	1	1	0	2	66.7	1	33.3	2	66.7	1	33.3	3
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	2	3	2	1	5	62.5	3	37.5	4	50.0	4	50.0	8
Office of the Commissioner of Official Languages	0	1	2	0	1	33.3	2	66.7	2	66.7	1	33.3	3
Office of the Coordinator, Status of Women	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
Office of the Grain Transportation Agency Administrator	2	0	1	0	2	66.7	1	33.3	3	100.0	0	0.0	3
Offices of the Information and Privacy Commissioners	2	1	0	0	3	100.0	0	0.0	2	66.7	1	33.3	3
Patented Medicine Prices Review Board	4	1	1	0	5	83.3	1	16.7	5	83.3	1	16.7	6
Privy Council Office	3	1	0	2	4	66.7	2	33.3	3	50.0	3	50.0	6
Public Service Commission	40	109	61	184	149	37.8	245	62.2	101	25.6	293	74.4	394
Public Service Staff Relations Board	2	1	1	0	3	75.0	1	25.0	3	75.0	1	25.0	4
Public Works	637	138	63	21	775	90.2	84	9.8	700	81.5	159	18.5	859
Registry of the Competition Tribunal	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	16	3	13	3	19	54.3	16	45.7	29	82.9	6	17.1	35
Secretary of State of Canada	5	9	6	5	14	56.0	11	44.0	11	44.0	14	56.0	25
Solicitor General	8	2	8	1	10	52.6	9	47.4	16	84.2	3	15.8	19
Statistics Canada	503	197	226	87	700	69.1	313	30.9	729	72.0	284	28.0	1 013
Supply and Services	13	4	6	3	17	65.4	9	34.6	19	73.1	7	26.9	26
Supreme Court of Canada	3	3	8	6	6	30.0	14	70.0	11	55.0	9	45.0	20
Transport	532	143	49	23	675	90.4	72	9.6	581	77.8	166	22.2	747
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	3	0	1	0	3	75.0	1	25.0	4	100.0	0	0.0	4
Treasury Board (Secretariat)	18	7	8	2	25	71.4	10	28.6	26	74.3	9	25.7	35
Veterans Affairs	57	45	109	205	102	24.5	314	75.5	166	39.9	250	60.1	416
Veterans Appeal Board	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
Western Economic Diversification	2	0	1	0	2	66.7	1	33.3	3	100.0	0	0.0	3
Total	13 707	3 835	4 667	1 804	17 585	73.1	6 475	26.9	18 374	76.5	5 639	23.5	24 060

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify language group.

— For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Administrative and Foreign Service Category, sex and language group

Number and percentage of employees in the Administrative and Foreign Service Category, by department, sex and language group, 1991

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Agriculture	595	162	398	150	757	58.0	549	42.0	993	76.1	312	23.9	1 306
Atlantic Canada Opportunities Agency	95	24	40	22	119	65.7	62	34.3	135	74.6	46	25.4	181
Bureau of Pensions Advocates	4	2	17	1	6	25.0	18	75.0	21	87.5	3	12.5	24
Canada Labour Relations Board	6	7	6	14	13	39.4	20	60.6	12	36.4	21	63.6	33
Canadian Centre for Management Development	0	9	10	24	9	20.9	34	79.1	10	23.3	33	76.7	43
Canadian Grain Commission	31	2	14	2	33	67.3	16	32.7	45	91.8	4	8.2	49
Canadian Human Rights Commission	43	17	52	22	60	44.8	74	55.2	95	70.9	39	29.1	134
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	0	3	1	5	3	33.3	6	66.7	1	11.1	8	88.9	9
Canadian International Development Agency	177	188	118	169	365	56.0	287	44.0	295	45.2	357	54.8	652
Canadian International Trade Tribunal	11	5	9	14	16	41.0	23	59.0	20	51.3	19	48.7	39
Canadian Pension Commission	1	0	2	0	1	33.3	2	66.7	3	100.0	0	0.0	3
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	70	42	44	67	112	50.2	111	49.8	114	51.1	109	48.9	223
Canadian Secretariat	1	2	1	1	3	60.0	2	40.0	2	40.0	3	60.0	5
Canadian Space Agency	3	7	4	11	11	35.5	20	64.5	7	28.0	18	72.0	31
Canadian Transportation Accident Investigation and Safety Board	5	9	18	16	14	29.2	34	70.8	23	47.9	25	52.1	48
Civil Aviation Tribunal	0	1	2	1	1	25.0	3	75.0	2	50.0	2	50.0	4
Communications	202	148	186	196	350	47.8	382	52.2	388	53.0	344	47.0	732
Consumer and Corporate Affairs	308	163	176	166	471	57.9	342	42.1	484	59.5	329	40.5	813
Copyright Board	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
Correctional Service of Canada	944	472	487	299	1 416	64.3	786	35.7	1 431	65.0	771	35.0	2 202
Emergency Preparedness Canada	34	7	11	3	41	74.5	14	25.5	45	81.8	10	18.2	55
Employment and Immigration	3 889	2 205	4 495	2 127	6 095	47.9	6 623	52.1	8 384	65.9	4 332	34.1	12 718
Energy, Mines and Resources	208	110	186	140	318	49.4	326	50.6	394	61.2	250	38.8	644
Environment	702	275	481	271	977	56.5	752	43.5	1 183	68.4	546	31.6	1 729
External Affairs	934	358	358	145	1 292	72.0	503	28.0	1 292	72.0	503	28.0	1 795
Federal Court of Canada	30	25	42	31	55	43.0	73	57.0	72	56.3	56	43.8	128
Federal-Provincial Relations Office	7	0	8	8	7	30.4	16	69.6	15	65.2	8	34.8	23
Finance	55	33	77	49	88	41.1	126	58.9	132	61.7	82	38.3	214
Fisheries and Oceans	458	149	248	123	607	62.1	371	37.9	706	72.2	272	27.8	978
Forestry	89	47	56	35	136	59.9	91	40.1	145	63.9	82	36.1	227
Goods and Services Tax Consumer Information Office	4	1	0	1	5	83.3	1	16.7	4	66.7	2	33.3	6
Hazardous Materials Information Review Commission	1	1	4	0	2	33.3	4	66.7	5	83.3	1	16.7	6
Immigration and Refugee Board	109	42	116	65	151	45.5	181	54.5	225	67.8	107	32.2	332
Indian Affairs and Northern Development	664	154	602	155	818	51.9	757	48.1	1 266	80.4	309	19.6	1 575
Industry, Science and Technology	551	234	271	201	785	62.4	473	37.6	822	65.4	435	34.6	1 258
International Joint Commission	2	0	3	1	2	33.3	4	66.7	5	83.3	1	16.7	6
Investment Canada	23	6	15	7	29	56.9	22	43.1	38	74.5	13	25.5	51
Justice	39	32	76	63	71	33.8	139	66.2	115	54.8	95	45.2	210
Labour	175	86	121	75	261	57.1	196	42.9	296	64.8	161	35.2	457
Law Reform Commission of Canada	1	2	3	5	3	27.3	8	72.7	4	36.4	7	63.6	11
Multiculturalism and Citizenship	32	13	40	20	45	42.9	60	57.1	72	68.6	33	31.4	105
National Archives of Canada	73	35	53	43	108	52.9	96	47.1	126	61.8	78	38.2	204
National Defence (Public Service employees)	1 345	378	591	261	1 723	66.9	852	33.1	1 936	75.2	639	24.8	2 575
National Energy Board	33	7	22	6	40	58.8	28	41.2	55	80.9	13	19.1	68
National Farm Products Marketing Council	3	3	1	1	6	75.0	2	25.0	4	50.0	4	50.0	8

Table 20 — Continued

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
National Health and Welfare	547	212	751	339	759	41.0	1 091	59.0	1 298	70.2	551	29.8	1 850
National Library of Canada	19	13	21	9	32	51.6	30	48.4	40	64.5	22	35.5	62
National Parole Board	27	15	51	43	42	30.9	94	69.1	78	57.4	58	42.6	136
National Revenue (Customs and Excise)	3 982	1 279	2 559	667	5 261	62.0	3 226	38.0	6 541	77.1	1 946	22.9	8 487
National Revenue (Taxation)	3 882	1 290	3 531	1 292	5 172	51.7	4 823	48.3	7 413	74.2	2 582	25.8	9 995
National Transportation Agency	65	44	62	54	109	48.4	116	51.6	127	56.4	98	43.6	225
Office of the Chief Electoral Officer	2	10	6	15	12	36.4	21	63.6	8	24.2	25	75.8	33
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	1	3	2	2	4	50.0	4	50.0	3	37.5	5	62.5	8
Office of the Commissioner of Official Languages	19	32	19	28	51	52.0	47	48.0	38	38.8	60	61.2	98
Office of the Coordinator, Status of Women	1	1	15	10	2	7.4	25	92.6	16	59.3	11	40.7	27
Office of the Governor General's Secretary	7	6	15	13	13	31.7	28	68.3	22	53.7	19	46.3	41
Office of the Grain Transportation Agency Administrator	9	0	4	0	9	69.2	4	30.8	13	100.0	0	0.0	13
Offices of the Information and Privacy Commissioners	21	10	10	8	31	63.3	18	36.7	31	63.3	18	36.7	49
Patented Medicine Prices Review Board	4	0	8	5	4	23.5	13	76.5	12	70.6	5	29.4	17
Privy Council Office	25	26	42	50	51	35.7	92	64.3	67	46.9	76	53.1	143
Procurement Review Board	1	0	0	1	1	50.0	1	50.0	1	50.0	1	50.0	2
Public Service Commission	189	182	235	280	371	41.9	515	58.1	424	47.9	462	52.1	886
Public Service Staff Relations Board	9	14	17	14	23	42.6	31	57.4	26	48.1	28	51.9	54
Public Works	801	289	533	204	1 090	59.7	737	40.3	1 334	73.0	493	27.0	1 827
Registry of the Competition Tribunal	2	0	0	5	2	28.6	5	71.4	2	28.6	5	71.4	7
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	89	19	96	47	108	43.0	143	57.0	185	73.7	66	26.3	251
Secretary of State of Canada	192	466	292	721	658	39.4	1 013	60.6	484	29.0	1 187	71.0	1 671
Solicitor General	57	14	45	25	71	50.4	70	49.6	102	72.3	39	27.7	141
Statistics Canada	412	215	262	185	627	58.4	447	41.6	674	62.8	400	37.2	1 074
Supply and Services	1 476	670	993	578	2 146	57.7	1 571	42.3	2 469	66.4	1 248	33.6	3 717
Supreme Court of Canada	3	3	2	6	6	42.9	8	57.1	5	35.7	9	64.3	14
Tax Court of Canada	9	12	14	11	21	45.7	25	54.3	23	50.0	23	50.0	46
Transport	1 201	393	935	365	1 594	55.1	1 300	44.9	2 136	73.8	758	26.2	2 894
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	31	11	20	8	42	60.0	28	40.0	51	72.9	19	27.1	70
Treasury Board (Secretariat)	117	47	105	68	164	48.7	173	51.3	222	65.9	115	34.1	337
Veterans Affairs	427	135	424	95	562	52.0	519	48.0	851	78.7	230	21.3	1 081
Veterans Appeal Board	4	0	6	4	4	28.6	10	71.4	10	71.4	4	28.6	14
Western Economic Diversification	105	2	52	7	107	64.5	59	35.5	157	94.6	9	5.4	166
Total	25 693	10 879	20 593	10 175	36 574	54.3	30 777	45.7	46 286	68.7	21 054	31.3	67 351

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify language group.

— For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Agriculture	2 062	600	639	168	2 664	76.7	809	23.3	2 701	77.9	768	22.1	3 473
Bureau of Pensions Advocates	0	0	2	1	0	0.0	3	100.0	2	66.7	1	33.3	3
Canadian Centre for Management Development	0	1	0	1	1	50.0	1	50.0	0	0.0	2	100.0	2
Canadian Grain Commission	305	18	77	1	323	80.5	78	19.5	382	95.3	19	4.7	401
Canadian Human Rights Commission	2	1	2	1	3	50.0	3	50.0	4	66.7	2	33.3	6
Canadian International Development Agency	1	5	1	7	6	42.9	8	57.1	2	14.3	12	85.7	14
Canadian International Trade Tribunal	1	2	2	3	3	37.5	5	62.5	3	37.5	5	62.5	8
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	2	2	4	1	4	44.4	5	55.6	6	66.7	3	33.3	9
Canadian Secretariat	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
Canadian Space Agency	16	7	0	0	24	100.0	0	0.0	16	69.6	7	30.4	24
Canadian Transportation Accident Investigation and Safety Board	102	24	10	1	126	92.0	11	8.0	112	81.8	25	18.2	137
Communications	331	123	57	14	454	86.5	71	13.5	388	73.9	137	26.1	525
Consumer and Corporate Affairs	254	90	30	3	344	91.2	33	8.8	284	75.3	93	24.7	377
Correctional Service of Canada	21	10	6	2	31	79.5	8	20.5	27	69.2	12	30.8	39
Emergency Preparedness Canada	2	0	1	1	2	50.0	2	50.0	3	75.0	1	25.0	4
Employment and Immigration	20	14	24	11	34	49.3	35	50.7	44	63.8	25	36.2	69
Energy, Mines and Resources	487	203	134	59	690	78.1	193	21.9	621	70.3	262	29.7	883
Environment	1 589	331	296	75	1 920	83.8	371	16.2	1 885	82.3	406	17.7	2 291
External Affairs	124	19	25	13	143	79.0	38	21.0	149	82.3	32	17.7	181
Federal Court of Canada	5	4	18	1	9	32.1	19	67.9	23	82.1	5	17.9	28
Finance	11	5	10	5	16	51.6	15	48.4	21	67.7	10	32.3	31
Fisheries and Oceans	1 510	202	203	42	1 712	87.5	245	12.5	1 713	87.5	244	12.5	1 957
Forestry	240	37	45	10	277	83.4	55	16.6	285	85.8	47	14.2	332
Immigration and Refugee Board	8	7	14	2	15	48.4	16	51.6	22	71.0	9	29.0	31
Indian Affairs and Northern Development	104	10	53	9	114	64.8	62	35.2	157	89.2	19	10.8	176
Industry, Science and Technology	12	11	11	6	23	57.5	17	42.5	23	57.5	17	42.5	40
International Joint Commission	2	0	1	0	2	66.7	1	33.3	3	100.0	0	0.0	3
Investment Canada	0	1	2	1	1	25.0	3	75.0	2	50.0	2	50.0	4
Justice	13	8	64	34	21	17.6	98	82.4	77	64.7	42	35.3	119
Labour	18	3	11	12	21	47.7	23	52.3	29	65.9	15	34.1	44
Law Reform Commission of Canada	0	0	1	1	0	0.0	2	100.0	1	50.0	1	50.0	2
Multiculturalism and Citizenship	0	1	1	0	1	50.0	1	50.0	1	50.0	1	50.0	2
National Archives of Canada	46	26	33	24	72	55.8	57	44.2	79	61.2	50	38.8	129
National Defence (Public Service employees)	1 997	563	171	43	2 560	92.3	214	7.7	2 168	78.2	606	21.8	2 774
National Energy Board	10	0	3	2	10	66.7	5	33.3	13	86.7	2	13.3	15
National Health and Welfare	252	79	208	53	331	55.9	261	44.1	460	77.7	132	22.3	592
National Library of Canada	6	3	23	24	9	16.1	47	83.9	29	51.8	27	48.2	56
National Parole Board	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
National Revenue (Customs and Excise)	4	10	6	4	14	58.3	10	41.7	10	41.7	14	58.3	24
National Revenue (Taxation)	77	30	20	7	107	79.9	27	20.1	97	72.4	37	27.6	134
National Transportation Agency	9	5	11	10	14	40.0	21	60.0	20	57.1	15	42.9	35
Office of the Chief Electoral Officer	3	12	0	8	15	65.2	8	34.8	3	13.0	20	87.0	23
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	0	0	0	2	0	0.0	2	100.0	0	0.0	2	100.0	2
Office of the Commissioner of Official Languages	0	0	0	1	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	1
Office of the Governor General's Secretary	0	0	2	1	0	0.0	3	100.0	2	66.7	1	33.3	3

Table 21 — Continued

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Offices of the Information and Privacy Commissioners	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
Patented Medicine Prices Review Board	0	1	0	2	1	33.3	2	66.7	0	0.0	3	100.0	3
Privy Council Office	5	4	6	4	9	47.4	10	52.6	11	57.9	8	42.1	19
Public Service Commission	10	15	13	13	25	49.0	26	51.0	23	45.1	28	54.9	51
Public Service Staff Relations Board	0	3	0	1	3	75.0	1	25.0	0	0.0	4	100.0	4
Public Works	759	238	74	18	998	91.6	92	8.4	833	76.5	256	23.5	1 090
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	31	8	17	5	39	63.9	22	36.1	48	78.7	13	21.3	61
Secretary of State of Canada	2	8	6	25	10	24.4	31	75.6	8	19.5	33	80.5	41
Solicitor General	0	0	0	2	0	0.0	2	100.0	0	0.0	2	100.0	2
Statistics Canada	306	197	309	165	503	51.5	474	48.5	615	62.9	362	37.1	977
Supply and Services	49	18	12	10	67	75.3	22	24.7	61	68.5	28	31.5	89
Supreme Court of Canada	12	4	10	10	16	44.4	20	55.6	22	61.1	14	38.9	36
Tax Court of Canada	0	2	3	3	2	25.0	6	75.0	3	37.5	5	62.5	8
Transport	6 235	1 476	466	135	7 714	92.8	601	7.2	6 701	80.6	1 611	19.4	8 315
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	0	1	1	1	1	33.3	2	66.7	1	33.3	2	66.7	3
Treasury Board (Secretariat)	4	2	2	5	6	46.2	7	53.8	6	46.2	7	53.8	13
Veterans Affairs	7	13	27	26	20	27.4	53	72.6	34	46.6	39	53.4	73
Western Economic Diversification	1	0	1	1	1	33.3	2	66.7	2	66.7	1	33.3	3
Total	17 069	4 457	3 169	1 090	21 533	83.5	4 261	16.5	20 238	78.5	5 547	21.5	25 794

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify language group.

— For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Agriculture	130	77	1 046	417	207	12.4	1 464	87.6	1 176	70.4	494	29.6	1 671
Atlantic Canada Opportunities Agency	5	4	56	37	9	8.8	93	91.2	61	59.8	41	40.2	102
Bureau of Pensions Advocates	1	1	46	12	2	3.3	58	96.7	47	78.3	13	21.7	60
Canada Labour Relations Board	0	6	12	27	6	13.3	39	86.7	12	26.7	33	73.3	45
Canadian Centre for Management Development	0	1	1	20	1	4.5	21	95.5	1	4.5	21	95.5	22
Canadian Grain Commission	12	1	86	10	13	11.9	96	88.1	98	89.9	11	10.1	109
Canadian Human Rights Commission	7	3	17	35	10	16.1	52	83.9	24	38.7	38	61.3	62
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	0	5	0	6	5	45.5	6	54.5	0	0.0	11	100.0	11
Canadian International Development Agency	15	25	59	225	40	12.3	284	87.7	74	22.8	250	77.2	324
Canadian International Trade Tribunal	2	0	4	13	2	10.5	17	89.5	6	31.6	13	68.4	19
Canadian Pension Commission	1	1	17	4	2	8.7	21	91.3	18	78.3	5	21.7	23
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	10	15	35	54	25	21.9	89	78.1	45	39.5	69	60.5	114
Canadian Secretariat	0	0	0	1	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	1
Canadian Space Agency	0	5	14	21	5	10.6	42	89.4	14	35.0	26	65.0	47
Canadian Transportation Accident Investigation and Safety Board	5	7	22	26	12	20.0	48	80.0	27	45.0	33	55.0	60
Civil Aviation Tribunal	0	0	0	2	0	0.0	2	100.0	0	0.0	2	100.0	2
Communications	38	29	211	243	67	12.9	454	87.1	249	47.8	272	52.2	521
Consumer and Corporate Affairs	52	60	262	286	112	17.0	548	83.0	314	47.6	346	52.4	660
Copyright Board	0	0	0	2	0	0.0	2	100.0	0	0.0	2	100.0	2
Correctional Service of Canada	57	24	868	503	81	5.6	1 371	94.4	925	63.7	527	36.3	1 452
Emergency Preparedness Canada	4	1	13	10	5	17.9	23	82.1	17	60.7	11	39.3	28
Employment and Immigration	1 068	554	6 265	3 239	1 622	14.6	9 505	85.4	7 333	65.9	3 793	34.1	11 127
Energy, Mines and Resources	103	54	376	209	157	21.2	585	78.8	479	64.6	263	35.4	742
Environment	130	68	836	405	198	13.8	1 242	86.3	966	67.1	473	32.9	1 440
External Affairs	309	155	672	469	464	28.9	1 141	71.1	981	61.1	624	38.9	1 605
Federal Court of Canada	3	21	24	49	24	24.7	73	75.3	27	27.8	70	72.2	97
Federal-Provincial Relations Office	1	2	9	18	3	10.0	27	90.0	10	33.3	20	66.7	30
Finance	17	21	88	129	38	14.9	217	85.1	105	41.2	150	58.8	255
Fisheries and Oceans	76	21	547	193	97	11.6	740	88.4	623	74.4	214	25.6	837
Forestry	11	8	104	68	19	9.9	172	90.1	115	60.2	76	39.8	191
Goods and Services Tax Consumer Information Office	0	1	2	1	1	25.0	3	75.0	2	50.0	2	50.0	4
Hazardous Materials Information Review Commission	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
Immigration and Refugee Board	45	27	151	84	72	23.5	235	76.5	196	63.8	111	36.2	307
Indian Affairs and Northern Development	82	35	681	217	117	11.5	898	88.5	763	75.2	252	24.8	1 015
Industry, Science and Technology	35	40	251	229	75	13.5	480	86.5	286	51.5	269	48.5	555
International Joint Commission	4	0	8	1	5	29.4	12	70.6	12	92.3	1	7.7	17
Investment Canada	4	0	16	13	4	12.1	29	87.9	20	60.6	13	39.4	33
Justice	40	21	289	211	61	10.9	500	89.1	329	58.6	232	41.4	561
Labour	22	13	113	137	35	12.3	250	87.7	135	47.4	150	52.6	285
Law Reform Commission of Canada	1	3	2	15	4	19.0	17	81.0	3	14.3	18	85.7	21
Multiculturalism and Citizenship	27	3	92	37	30	18.9	129	81.1	119	74.8	40	25.2	159
National Archives of Canada	79	47	69	90	126	44.2	159	55.8	148	51.9	137	48.1	285
National Defence (Public Service employees)	1 049	345	5 234	1 505	1 394	17.1	6 740	82.9	6 283	77.3	1 850	22.7	8 134
National Energy Board	4	3	37	14	7	12.1	51	87.9	41	70.7	17	29.3	58
National Farms Products Marketing Council	0	0	1	2	0	0.0	3	100.0	1	33.3	2	66.7	3

Table 22 — Continued

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
National Health and Welfare	374	209	1 978	743	583	17.6	2 723	82.4	2 352	71.2	952	28.8	3 306
National Library of Canada	32	15	77	83	48	23.1	160	76.9	109	52.7	98	47.3	208
National Parole Board	6	7	65	41	13	10.9	106	89.1	71	59.7	48	40.3	119
National Revenue (Customs and Excise)	394	184	1 900	788	578	17.7	2 688	82.3	2 294	70.2	972	29.8	3 266
National Revenue (Taxation)	896	352	3 617	1 812	1 248	18.7	5 431	81.3	4 513	67.6	2 164	32.4	6 679
National Transportation Agency	8	14	35	52	22	20.2	87	79.8	43	39.4	66	60.6	109
Office of the Chief Electoral Officer	2	3	0	19	5	20.8	19	79.2	2	8.3	22	91.7	24
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	3	1	2	6	4	33.3	8	66.7	5	41.7	7	58.3	12
Office of the Commissioner of Official Languages	3	8	5	32	11	22.9	37	77.1	8	16.7	40	83.3	48
Office of the Coordinator, Status of Women	1	0	5	9	1	6.7	14	93.3	6	40.0	9	60.0	15
Office of the Governor General's Secretary	2	6	6	23	8	21.6	29	78.4	8	21.6	29	78.4	37
Office of the Grain Transportation Agency Administrator	0	0	9	1	0	0.0	10	100.0	9	90.0	1	10.0	10
Offices of the Information and Privacy Commissioners	1	1	5	10	2	11.8	15	88.2	6	35.3	11	64.7	17
Patented Medicine Prices Review Board	0	0	1	1	0	0.0	2	100.0	1	50.0	1	50.0	2
Privy Council Office	17	26	54	78	43	24.6	132	75.4	71	40.6	104	59.4	175
Procurement Review Board	0	0	1	1	0	0.0	2	100.0	1	50.0	1	50.0	2
Public Service Commission	25	48	155	327	73	13.2	482	86.8	180	32.4	375	67.6	555
Public Service Staff Relations Board	4	7	11	29	11	21.6	40	78.4	15	29.4	36	70.6	51
Public Works	145	64	709	424	209	15.6	1 133	84.4	854	63.6	488	36.4	1 342
Registry of the Competition Tribunal	0	2	1	1	2	50.0	2	50.0	1	25.0	3	75.0	4
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	134	58	2 034	494	192	7.1	2 528	92.9	2 168	79.7	552	20.3	2 720
Secretary of State of Canada	32	56	143	493	88	12.2	636	87.8	175	24.2	549	75.8	724
Solicitor General	6	9	39	47	15	14.9	86	85.1	45	44.6	56	55.4	101
Statistics Canada	203	161	624	480	364	24.8	1 104	75.2	827	56.3	641	43.7	1 468
Supply and Services	485	403	1 419	1 171	888	25.5	2 590	74.5	1 904	54.7	1 574	45.3	3 478
Supreme Court of Canada	4	5	7	35	9	17.6	42	82.4	11	21.6	40	78.4	51
Tax Court of Canada	3	7	10	32	10	19.2	42	80.8	13	25.0	39	75.0	52
Transport	254	122	1 650	707	377	13.8	2 357	86.2	1 904	69.7	829	30.3	2 734
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	1	0	2	10	1	7.7	12	92.3	3	23.1	10	76.9	13
Treasury Board (Secretariat)	5	7	33	70	12	10.4	103	89.6	38	33.0	77	67.0	115
Veterans Affairs	173	57	785	239	230	18.3	1 024	81.7	958	76.4	296	23.6	1 254
Veterans Appeal Board	1	0	10	4	1	6.7	14	93.3	11	73.3	4	26.7	15
Western Economic Diversification	5	1	56	10	6	8.3	66	91.7	61	84.7	11	15.3	72
Total	6 669	3 540	34 084	17 561	10 212	16.5	51 663	83.5	40 753	65.9	21 101	34.1	61 875

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify language group.

— For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Agriculture	829	169	64	13	998	92.8	77	7.2	893	83.1	182	16.9	1 075
Canadian Centre for Management Development	0	3	0	0	3	100.0	0	0.0	0	0.0	3	100.0	3
Canadian Grain Commission	114	10	15	1	124	88.6	16	11.4	129	92.1	11	7.9	140
Canadian International Development Agency	0	3	0	0	3	100.0	0	0.0	0	0.0	3	100.0	3
Communications	33	11	1	0	44	97.8	1	2.2	34	75.6	11	24.4	45
Consumer and Corporate Affairs	15	12	0	0	27	100.0	0	0.0	15	55.6	12	44.4	27
Correctional Service of Canada	3 147	1 796	513	163	4 944	88.0	676	12.0	3 660	65.1	1 959	34.9	5 620
Employment and Immigration	48	26	5	4	74	89.2	9	10.8	53	63.9	30	36.1	83
Energy, Mines and Resources	92	47	4	2	139	95.9	6	4.1	96	66.2	49	33.8	145
Environment	1 094	160	125	11	1 254	90.2	136	9.8	1 219	87.7	171	12.3	1 390
External Affairs	26	31	1	1	57	96.6	2	3.4	27	45.8	32	54.2	59
Federal Court of Canada	1	9	0	1	10	90.9	1	9.1	1	9.1	10	90.9	11
Federal-Provincial Relations Office	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
Finance	2	4	1	2	6	66.7	3	33.3	3	33.3	6	66.7	9
Fisheries and Oceans	527	15	16	1	542	97.0	17	3.0	543	97.1	16	2.9	559
Forestry	57	15	7	1	72	90.0	8	10.0	64	80.0	16	20.0	80
Indian Affairs and Northern Development	15	2	14	0	17	54.8	14	45.2	29	93.5	2	6.5	31
Industry, Science and Technology	2	1	0	1	3	75.0	1	25.0	2	50.0	2	50.0	4
Investment Canada	0	1	0	0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	1
Justice	3	0	0	0	3	100.0	0	0.0	3	100.0	0	0.0	3
National Archives of Canada	12	10	0	0	22	100.0	0	0.0	12	54.5	10	45.5	22
National Defence (Public Service employees)	11 016	2 096	1 878	332	13 112	85.6	2 210	14.4	12 894	84.2	2 428	15.8	15 322
National Energy Board	1	3	0	1	4	80.0	1	20.0	1	20.0	4	80.0	5
National Health and Welfare	168	61	180	8	230	55.0	188	45.0	348	83.5	69	16.5	418
National Library of Canada	0	0	1	1	0	0.0	2	100.0	1	50.0	1	50.0	2
National Revenue (Customs and Excise)	53	31	12	1	84	86.6	13	13.4	65	67.0	32	33.0	97
National Revenue (Taxation)	179	93	9	7	272	94.4	16	5.6	188	65.3	100	34.7	288
Office of the Chief Electoral Officer	1	6	0	0	7	100.0	0	0.0	1	14.3	6	85.7	7
Office of the Commissioner of Official Languages	1	1	0	0	2	100.0	0	0.0	1	50.0	1	50.0	2
Office of the Governor General's Secretary	3	19	3	3	22	78.6	6	21.4	6	21.4	22	78.6	28
Privy Council Office	6	4	0	0	10	100.0	0	0.0	6	60.0	4	40.0	10
Public Service Commission	5	15	0	1	20	95.2	1	4.8	5	23.8	16	76.2	21
Public Works	997	719	95	70	1 717	91.2	165	8.8	1 092	58.1	789	41.9	1 882
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	188	44	78	11	232	72.3	89	27.7	266	82.9	55	17.1	321
Secretary of State of Canada	0	4	0	0	4	100.0	0	0.0	0	0.0	4	100.0	4
Statistics Canada	28	16	16	36	44	45.8	52	54.2	44	45.8	52	54.2	96
Supply and Services	271	505	96	214	776	71.5	310	28.5	367	33.8	719	66.2	1 086
Supreme Court of Canada	4	9	0	0	13	100.0	0	0.0	4	30.8	9	69.2	13
Tax Court of Canada	1	1	0	0	2	100.0	0	0.0	1	50.0	1	50.0	2
Transport	3 173	827	97	25	4 001	97.0	122	3.0	3 270	79.3	852	20.7	4 123
Treasury Board (Secretariat)	0	1	0	0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	1
Veterans Affairs	55	356	73	238	411	56.9	311	43.1	128	17.7	594	82.3	722
Total	22 168	7 136	3 304	1 149	29 308	86.8	4 453	13.2	25 472	75.5	8 285	24.5	33 761

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify language group.

— For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Appointments and type of employment

Number of appointments *to* and *within* the Public Service, by type of employment, 1990 and 1991

Type of employment	1990			1991		
	To the Public Service	Within the Public Service	Total	To the Public Service	Within the Public Service	Total
Indeterminate						
• Full-time	5 948	46 540	52 589	4 215	40 951	45 239
• Part-time	138	693	832	117	637	756
• Seasonal	222	514	737	111	295	407
Total	6 311	47 751	54 166	4 443	41 883	46 402
Specified period						
• Full-time	5 034	46 502	51 610	5 480	44 912	50 485
• Part-time	231	2 270	2 505	361	2 157	2 524
• Seasonal	3	13	17	10	24	34
Total	5 271	48 790	54 140	5 852	47 097	53 050
All types of employment						
• Full-time	11 005	93 093	104 284	9 701	85 895	95 767
• Part-time	369	2 966	3 340	479	2 794	3 281
• Seasonal	228	530	760	122	321	444
Grand total	11 609	96 601	108 409	10 303	89 018	99 510

Note:— The sums of the figures do not always equal the totals because in a number of cases, the documents did not specify type of employment or whether the appointment was *to* or *within* the Public Service.

Appointments and occupational category

Number and percentage of appointments *to* and *within* the Public Service, by occupational category and type of appointment, 1990 and 1991

1990													
Appointments <i>within</i> the Public Service													
Type of appointment													
Occupational category	Appointments to the Public Service		Promotions		Lateral transfers or deployments		Re-appointments		Downward transfers		Demotions		Total
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No. %
Management	69	0.6	746	2.7	466	1.7	0	0.0	1	0.1	0	0.0	1 282 1.2
Scientific and Professional	1 717	14.8	3 242	11.9	2 351	8.5	1 529	3.8	117	6.3	0	0.0	8 986 8.3
Administrative and Foreign Service	3 469	29.9	9 722	35.8	7 348	26.7	3 786	9.5	504	27.3	1	25.0	24 887 23.0
Technical	1 376	11.9	3 221	11.9	1 853	6.7	1 799	4.5	141	7.6	0	0.0	8 405 7.8
Administrative Support	3 185	27.5	7 995	29.4	11 885	43.2	26 775	66.9	834	45.1	1	25.0	50 746 46.8
Operational	1 783	15.4	2 242	8.3	3 619	13.1	6 122	15.3	251	13.6	2	50.0	14 045 13.0
Total	11 609	100.0	27 168	100.0	27 522	100.0	40 011	100.0	1 848	100.0	4	100.0	108 409 100.0
1991													
Management	37	0.4	462	2.0	652	2.6	0	0.0	1	0.1	0	0.0	1 152 1.2
Scientific and Professional	1 332	13.0	2 794	11.8	2 129	8.6	1 683	4.3	98	6.7	0	0.0	8 052 8.1
Administrative and Foreign Service	2 642	25.7	8 823	37.3	6 364	25.7	4 098	10.5	389	26.5	0	0.0	22 354 22.5
Technical	1 111	10.8	2 770	11.7	1 606	6.5	1 820	4.7	99	6.7	0	0.0	7 416 7.5
Administrative Support	3 562	34.7	6 940	29.3	11 014	44.6	26 315	67.3	656	44.7	0	0.0	48 595 48.9
Operational	1 584	15.4	1 879	7.9	2 952	11.9	5 187	13.3	225	15.3	0	0.0	11 841 11.9
Total	10 303	100.0	23 668	100.0	24 717	100.0	39 103	100.0	1 468	100.0	0	0.0	99 510 100.0

Note:— The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category or type of appointment.

— Tables 26 to 33 present more detailed information on appointments *to* the Public Service and on the different types of appointments *within* the Public Service (except demotions: 4 in 1990 and none in 1991).

— For occupational category, percentage is based on the total of appointments where the occupational category is known.

26 Appointments to the Public Service, geographic area, sex and language group

Number and percentage of appointments to the Public Service, by geographic area, sex and language group, 1991

Geographic area	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Newfoundland	136	0	98	1	136	57.9	99	42.1	234	99.6	1	0.4	235
Prince Edward Island	23	1	35	5	24	37.5	40	62.5	58	90.6	6	9.4	64
Nova Scotia	370	10	214	6	380	63.3	220	36.7	584	97.3	16	2.7	606
New Brunswick	123	48	74	53	172	57.1	129	42.9	197	66.1	101	33.9	301
Quebec (Except NCR)	46	430	33	558	477	44.4	597	55.6	79	7.4	988	92.6	1 074
National Capital Region	950	447	882	616	1 406	48.2	1 513	51.8	1 832	63.3	1 063	36.7	2 939
Ontario (Except NCR)	993	44	902	54	1 047	51.7	979	48.3	1 898	95.1	98	4.9	2 034
Manitoba	227	11	248	17	238	47.2	266	52.8	475	94.4	28	5.6	505
Saskatchewan	130	0	142	2	130	47.4	144	52.6	272	99.3	2	0.7	275
Alberta	400	3	485	11	404	44.8	497	55.2	887	98.4	14	1.6	911
British Columbia	573	2	487	7	575	53.6	497	46.4	1 060	99.2	9	0.8	1 072
Yukon	38	0	44	1	38	45.8	45	54.2	82	98.8	1	1.2	83
Northwest Territories	61	0	47	0	62	56.9	47	43.1	108	100	0	0.0	109
Outside Canada	34	12	32	16	46	48.9	48	51.1	66	70.2	28	29.8	94
Total	4 104	1 008	3 724	1 347	5 135	50.1	5 122	49.9	7 833	76.9	2 355	23.1	10 303

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify geographic area, sex or language group.

- For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.
- The sum of the total of appointments to the Public Service (Tables 26 and 28) and the total of appointments within the Public Service (Tables 27 and 29) does not concur with the total of appointments (99 510) because, in certain cases, it is not possible to determine whether the appointment was to or within the Public Service.

27 Appointments within the Public Service, geographic area, sex and language group

Number and percentage of appointments within the Public Service, by geographic area, sex and language group, 1991

Geographic area	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Newfoundland	1 127	2	991	5	1 130	53.2	996	46.8	2 118	99.7	7	0.3	2 126
Prince Edward Island	210	19	436	40	229	32.5	476	67.5	646	91.6	59	8.4	705
Nova Scotia	2 255	48	2 019	96	2 306	52.1	2 117	47.9	4 274	96.7	144	3.3	4 427
New Brunswick	636	229	805	556	867	38.9	1 361	61.1	1 441	64.7	785	35.3	2 228
Quebec (Except NCR)	389	4 811	496	9 339	5 201	34.6	9 841	65.4	885	5.9	14 150	94.1	15 045
National Capital Region	8 043	4 408	10 274	9 518	12 465	38.6	19 810	61.4	18 318	56.8	13 926	43.2	32 287
Ontario (Except NCR)	5 248	181	7 554	578	5 439	40.0	8 158	60.0	12 802	94.4	759	5.6	13 619
Manitoba	1 134	40	2 074	105	1 175	35.0	2 180	65.0	3 208	95.7	145	4.3	3 355
Saskatchewan	593	4	891	13	597	39.8	904	60.2	1 485	98.9	17	1.1	1 503
Alberta	1 812	34	2 836	77	1 850	38.8	2 920	61.2	4 648	97.7	111	2.3	4 771
British Columbia	3 366	28	4 540	74	3 397	42.4	4 616	57.6	7 907	98.7	102	1.3	8 015
Yukon	151	1	215	0	152	41.3	216	58.7	366	99.7	1	0.3	368
Northwest Territories	129	1	133	3	130	48.9	136	51.1	262	98.5	4	1.5	266
Outside Canada	97	32	97	73	129	43.1	170	56.9	194	64.9	105	35.1	299
Total	25 192	9 838	33 363	20 477	35 069	39.4	53 903	60.6	58 558	65.9	30 315	34.1	89 018

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify geographic area, sex or language group.

- For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.
- The sum of the total of appointments to the Public Service (Tables 26 and 28) and the total of appointments within the Public Service (Tables 27 and 29) does not concur with the total of appointments (99 510) because, in certain cases, it is not possible to determine whether the appointment was to or within the Public Service.

28 Appointments to the Public Service, occupational category, sex and language group

Number and percentage of appointments to the Public Service, by occupational category, sex and language group, 1991

Occupational category	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Management	20	8	5	4	28	75.7	9	24.3	25	67.6	12	32.4	37
Scientific and Professional	595	142	445	141	738	55.7	588	44.3	1 040	78.6	283	21.4	1 332
Administrative and Foreign Service	1 198	342	824	256	1 544	58.7	1 086	41.3	2 022	77.2	598	22.8	2 642
Technical	641	123	281	61	765	69.0	343	31.0	924	83.4	184	16.6	1 111
Administrative Support	503	186	1 954	844	701	19.8	2 840	80.2	2 457	70.5	1 030	29.5	3 562
Operational	1 136	204	199	36	1 345	85.1	235	14.9	1 338	84.8	240	15.2	1 584
Total	4 104	1 008	3 724	1 347	5 135	50.1	5 122	49.9	7 833	76.9	2 355	23.1	10 303

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, sex or language group.

— For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

— The sum of the total of appointments to the Public Service (Tables 26 and 28) and the total of appointments within the Public Service (Tables 27 and 29) does not concur with the total of appointments (99 510) because, in certain cases, it is not possible to determine whether the appointment was to or within the Public Service.

43

29 Appointments within the Public Service, occupational category, sex and language group

Number and percentage of appointments within the Public Service, by occupational category, sex and language group, 1991

Occupational category	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Management	663	229	173	50	892	80.0	223	20.0	836	75.0	279	25.0	1 115
Scientific and Professional	3 070	1 017	1 868	743	4 087	61.0	2 613	39.0	4 938	73.7	1 760	26.3	6 704
Administrative and Foreign Service	6 401	2 988	6 663	3 602	9 398	47.8	10 268	52.2	13 064	66.5	6 590	33.5	19 674
Technical	3 456	1 013	1 341	481	4 471	71.0	1 822	29.0	4 797	76.3	1 494	23.7	6 295
Administrative Support	5 045	2 666	22 007	15 110	7 725	17.2	37 173	82.8	27 055	60.3	17 776	39.7	44 925
Operational	6 540	1 925	1 269	488	8 479	82.8	1 759	17.2	7 809	76.4	2 413	23.6	10 243
Total	25 192	9 838	33 363	20 477	35 069	39.4	53 903	60.6	58 558	65.9	30 315	34.1	89 018

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, sex or language group.

— For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

— The sum of the total of appointments to the Public Service (Tables 26 and 28) and the total of appointments within the Public Service (Tables 27 and 29) does not concur with the total of appointments (99 510) because, in certain cases, it is not possible to determine whether the appointment was to or within the Public Service.

Promotions, occupational category, sex and language group

Number and percentage of promotions, by occupational category, sex and language group, 1991

Occupational category	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Management	278	85	74	25	363	78.6	99	21.4	352	76.2	110	23.8	462
Scientific and Professional	1 439	467	670	218	1 906	68.2	888	31.8	2 109	75.5	685	24.5	2 794
Administrative and Foreign Service	2 566	1 279	3 139	1 838	3 846	43.6	4 977	56.4	5 705	64.7	3 117	35.3	8 823
Technical	1 575	493	501	200	2 068	74.7	701	25.3	2 076	75.0	693	25.0	2 770
Administrative Support	672	373	3 461	2 430	1 046	15.1	5 892	84.9	4 133	59.6	2 803	40.4	6 940
Operational	1 310	364	149	55	1 675	89.1	204	10.9	1 459	77.7	419	22.3	1 879
Total	7 840	3 061	7 994	4 766	10 904	46.1	12 761	53.9	15 834	66.9	7 827	33.1	23 668

Note:— The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify sex or language group.

— For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Lateral transfers or deployments, occupational category, sex and language group

Number and percentage of lateral transfers or deployments, by occupational category, sex and language group, 1991

Occupational category	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Management	384	144	99	25	528	81.0	124	19.0	483	74.1	169	25.9	652
Scientific and Professional	1 031	300	581	215	1 331	62.5	798	37.5	1 612	75.8	515	24.2	2 129
Administrative and Foreign Service	2 184	1 041	2 050	1 083	3 228	50.7	3 133	49.3	4 234	66.6	2 124	33.4	6 364
Technical	956	282	266	101	1 239	77.1	367	22.9	1 222	76.1	383	23.9	1 606
Administrative Support	1 101	617	5 548	3 722	1 722	15.6	9 282	84.4	6 651	60.5	4 339	39.5	11 014
Operational	1 729	632	432	154	2 364	80.1	586	19.9	2 161	73.3	786	26.7	2 952
Total	7 385	3 016	8 976	5 300	10 412	42.2	14 290	57.8	16 363	66.3	8 316	33.7	24 717

Note:— The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify sex or language group.

— For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

32 Reappointments, occupational category, sex and language group

Number and percentage of reappointments, by occupational category, sex and language group, 1991

Occupational category	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Management	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Scientific and Professional	554	239	586	300	793	47.2	886	52.8	1 140	67.9	539	32.1	1 683
Administrative and Foreign Service	1 478	611	1 363	633	2 094	51.2	1 999	48.8	2 841	69.5	1 244	30.5	4 098
Technical	847	228	565	178	1 076	59.2	743	40.8	1 412	77.7	406	22.3	1 820
Administrative Support	3 199	1 638	12 617	8 794	4 846	18.4	21 454	81.6	15 817	60.3	10 432	39.7	26 315
Operational	3 339	893	667	273	4 242	81.8	942	18.2	4 006	77.5	1 166	22.5	5 187
Total	9 417	3 609	15 798	10 178	13 051	33.4	26 024	66.6	25 216	64.7	13 787	35.3	39 103

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify sex or language group.

— For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

33 Downward transfers, occupational category, sex and language group

Number and percentage of downward transfers, by occupational category, sex and language group, 1991

Occupational category	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Management	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
Scientific and Professional	46	11	31	10	57	58.2	41	41.8	77	78.6	21	21.4	98
Administrative and Foreign Service	173	57	111	48	230	59.1	159	40.9	284	73.0	105	27.0	389
Technical	78	10	9	2	88	88.9	11	11.1	87	87.9	12	12.1	99
Administrative Support	73	38	381	164	111	16.9	545	83.1	454	69.2	202	30.8	656
Operational	162	36	21	6	198	88.0	27	12.0	183	81.3	42	18.7	225
Total	533	152	553	230	685	46.7	783	53.3	1 086	74.0	382	26.0	1 468

Note: — For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Appointments and employee mobility

Number and percentage of appointments *within* the Public Service, by employee mobility and type of appointment, 1991

Type of appointment

	Promotions		Lateral transfers or deployments		Re-appointments		Downward transfers		Demotions		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Employee mobility												
Intradepartmental	22 509	95.1	22 254	90.0	39 103	100.0	1 159	79.0	0	0.0	85 081	95.6
Interdepartmental	1 159	4.9	2 463	10.0	0	0.0	309	21.0	0	0.0	3 937	4.4
Total	23 668	100.0	24 717	100.0	39 103	100.0	1 468	100.0	0	0.0	89 018	100.0
No change of group or sub-group	16 186	68.4	23 504	95.1	39 103	100.0	607	41.3	0	0.0	79 452	89.3
Change of group or sub-group	7 482	31.6	1 213	4.9	0	0.0	861	58.7	0	0.0	9 566	10.7
Total	23 668	100.0	24 717	100.0	39 103	100.0	1 468	100.0	0	0.0	89 018	100.0
Indeterminate to indeterminate	19 962	84.4	13 634	55.2	0	0.0	983	67.1	0	0.0	34 609	38.9
Specified period to specified period	1 501	6.3	5 781	23.4	39 103	100.0	224	15.3	0	0.0	46 629	52.4
Specified period to indeterminate	2 078	8.8	4 989	20.2	0	0.0	173	11.8	0	0.0	7 251	8.1
Indeterminate to specified period	114	0.5	295	1.2	0	0.0	86	5.9	0	0.0	496	0.6
Total	23 668	100.0	24 717	100.0	39 103	100.0	1 468	100.0	0	0.0	89 018	100.0

Note:— The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify employee mobility or type of appointment.

— For employee mobility, percentage is based on the total of appointments where the mobility is known.

Appointments and selection process

Number and percentage of appointments *within* the Public Service, by selection process and type of appointment, 1991

Type of appointment

	Promotions		Lateral transfers or deployments		Re-appointments		Downward transfers		Demotions		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Selection process												
With competition												
• Poster	11 673	49.3	4 530	18.3	1 867	4.8	261	17.8	0	0.0	18 338	20.6
• Inventory	1 386	5.9	2 845	11.5	6 670	17.1	122	8.3	0	0.0	11 029	12.4
• Poster and inventory	144	0.6	349	1.4	491	1.3	4	0.3	0	0.0	989	1.1
Without competition												
• Reclassification	7 529	31.8	114	0.5	6	0.0	46	3.1	0	0.0	7 721	8.7
• Other processes	2 926	12.4	16 860	68.3	30 060	76.9	1 033	70.5	0	0.0	50 901	57.2
Total	23 668	100.0	24 717	100.0	39 103	100.0	1 468	100.0	0	0.0	89 018	100.0

Note:— The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify selection process or type of appointment.

— For selection process, percentage is based on the total of appointments where the selection process is known.

Appointments, occupational category, language requirements of position and language group

Number and percentage of appointments *to* and *within* the Public Service, by occupational category, language requirements of position and language group of employee, 1991

Occupational category and language requirements of position	To the Public Service					Within the Public Service					Grand total	
	Anglophones		Francophones		Total	Anglophones		Francophones				
	No.	%	No.	%		No.	%	No.	%			
Management												
Bilingual imperative	4	33.3	8	66.7	12	263	61.0	168	39.0	431	443	38.5
Bilingual non-imperative	17	81.0	4	19.0	21	389	80.2	96	19.8	485	506	43.9
English	2	100.0	0	0.0	2	142	96.6	5	3.4	147	149	12.9
French	0	0.0	0	0.0	0	0	0.0	2	100.0	2	2	0.
English or French	2	100.0	0	0.0	2	42	84.0	8	16.0	50	52	4.5
Total	25	67.6	12	32.4	37	836	75.0	279	25.0	1 115	1 152	100.0
Scientific and Professional												
Bilingual imperative	56	33.1	113	66.9	171	486	35.2	896	64.8	1 382	1 556	19.4
Bilingual non-imperative	43	59.7	29	40.3	72	549	60.3	362	39.7	911	986	12.3
English	848	94.9	46	5.1	900	3 584	96.8	118	3.2	3 708	4 614	57.4
French	2	4.2	46	95.8	49	12	4.2	274	95.8	286	336	4.2
English or French	90	64.7	49	35.3	139	295	73.2	108	26.8	403	545	6.8
Total	1 040	78.6	283	21.4	1 332	4 938	73.7	1 760	26.3	6 704	8 052	100.0
Administrative and Foreign Service												
Bilingual imperative	189	35.2	348	64.8	540	1 802	31.8	3 873	68.2	5 678	6 223	27.9
Bilingual non-imperative	72	62.1	44	37.9	117	1 469	49.0	1 526	51.0	2 995	3 113	14.0
English	1 607	96.1	65	3.9	1 687	9 420	96.8	311	3.2	9 745	11 461	51.4
French	8	9.8	74	90.2	82	20	2.6	750	97.4	771	853	3.8
English or French	143	68.1	67	31.9	213	332	73.8	118	26.2	450	664	3.0
Total	2 022	77.2	598	22.8	2 642	13 064	66.5	6 590	33.5	19 674	22 354	100.0
Technical												
Bilingual imperative	21	19.8	85	80.2	107	173	25.9	495	74.1	668	776	10.6
Bilingual non-imperative	9	56.3	7	43.8	16	186	33.9	363	66.1	549	565	7.7
English	808	97.8	18	2.2	827	4 053	96.0	170	4.0	4 227	5 063	69.0
French	1	2.3	42	97.7	43	12	3.5	334	96.5	346	389	5.3
English or French	74	69.8	32	30.2	107	308	70.0	132	30.0	440	547	7.5
Total	924	83.4	184	16.6	1 111	4 797	76.3	1 494	23.7	6 295	7 416	100.0
Administrative Support												
Bilingual imperative	223	30.5	509	69.5	744	2 011	20.7	7 707	79.3	9 734	10 496	21.6
Bilingual non-imperative	8	36.4	14	63.6	22	509	29.2	1 232	70.8	1 741	1 767	3.6
English	2 131	96.2	85	3.8	2 270	22 532	94.3	1 354	5.7	23 953	26 289	54.2
French	8	2.2	362	97.8	377	137	2.2	5 974	97.8	6 117	6 498	13.4
English or French	75	55.6	60	44.4	137	1 826	54.9	1 501	45.1	3 330	3 473	7.2
Total	2 457	70.5	1 030	29.5	3 562	27 055	60.3	17 776	39.7	44 925	48 595	100.0
Operational												
Bilingual imperative	13	35.1	24	64.9	37	110	19.8	445	80.2	556	593	5.0
Bilingual non-imperative	3	37.5	5	62.5	8	52	29.4	125	70.6	177	185	1.6
English	1 230	99.0	13	1.0	1 249	6 818	98.3	116	1.7	6 953	8 212	69.5
French	5	3.8	125	96.2	130	49	4.2	1 126	95.8	1 176	1 308	11.1
English or French	73	50.0	73	50.0	146	767	56.1	601	43.9	1 368	1 515	12.8
Total	1 338	84.8	240	15.2	1 584	7 809	76.4	2 413	23.6	10 243	11 841	100.0
All categories												
Bilingual imperative	506	31.8	1 087	68.2	1 611	4 846	26.3	13 584	73.7	18 450	20 088	20.2
Bilingual non-imperative	152	59.6	103	40.4	256	3 155	46.0	3 704	54.0	6 859	7 123	7.2
English	6 635	96.7	227	3.3	6 944	46 604	95.7	2 077	4.3	48 791	55 855	56.3
French	24	3.6	649	96.4	681	230	2.6	8 460	97.4	8 698	9 386	9.5
English or French	475	62.2	289	37.8	770	3 571	59.1	2 468	40.9	6 042	6 825	6.9
Grand total	7 833	76.9	2 355	23.1	10 303	58 558	65.9	30 315	34.1	89 018	99 510	100.0

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, language requirements of position, type of appointment (*to* or *within* the Public Service) or language group.

— For language requirements of position, percentage is based on the total appointments where the language requirements of position are known.

Appointments to bilingual positions (imperative staffing)

Number and percentage of appointments *to* and *within* the Public Service to bilingual positions (imperative staffing), by occupational category, type of employment and language group, 1991

		Anglophones		Francophones		Total	
Occupational category	Type of employment	No.	%	No.	%	No.	%
Management	Indeterminate	264	98.9	172	97.7	436	98.4
	Specified period	3	1.1	4	2.3	7	1.6
	Total	267	100.0	176	100.0	443	100.0
Scientific and Professional	Indeterminate	334	61.4	562	55.7	897	57.7
	Specified period	210	38.6	447	44.3	658	42.3
	Total	545	100.0	1 009	100.0	1 556	100.0
Administrative and Foreign Service	Indeterminate	1 404	70.5	2 923	69.2	4 327	69.5
	Specified period	587	29.5	1 302	30.8	1 895	30.5
	Total	1 992	100.0	4 225	100.0	6 223	100.0
Technical	Indeterminate	118	60.8	360	62.1	478	61.7
	Specified period	76	39.2	220	37.9	297	38.3
	Total	194	100.0	581	100.0	776	100.0
Administrative Support	Indeterminate	645	28.8	2 394	29.1	3 039	29.0
	Specified period	1 595	71.2	5 834	70.9	7 457	71.0
	Total	2 240	100.0	8 228	100.0	10 496	100.0
Operational	Indeterminate	42	34.1	180	38.5	222	37.5
	Specified period	81	65.9	288	61.5	370	62.5
	Total	123	100.0	469	100.0	593	100.0
All categories	Indeterminate	2 808	52.4	6 591	44.9	9 400	46.8
	Specified period	2 552	47.6	8 095	55.1	10 684	53.2
	Grand total	5 362	100.0	14 688	100.0	20 088	100.0

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, type of employment or language group.

— For type of employment, percentage is based on the total of appointments where the type of employment is known.

38 Appointments to bilingual positions (non-imperative staffing)

Number and percentage of appointments *to* and *within* the Public Service to bilingual positions (non-imperative staffing), by occupational category, status of appointee and language group, 1991

Occupational category	Status of appointee as to language requirements of position	Anglophones		Francophones		Total	
		No.	%	No.	%	No.	%
Management	Met	265	65.3	95	95.0	360	71.1
	Must meet	61	15.0	2	2.0	63	12.5
	Not required to meet	80	19.7	3	3.0	83	16.4
	Total	406	100.0	100	100.0	506	100.0
Scientific and Professional	Met	382	64.4	362	92.1	744	75.5
	Must meet	165	27.8	28	7.1	193	19.6
	Not required to meet	46	7.8	3	0.8	49	5.0
	Total	593	100.0	393	100.0	986	100.0
Administrative and Foreign Service	Met	1 034	67.1	1 488	94.8	2 523	81.0
	Must meet	396	25.7	66	4.2	462	14.8
	Not required to meet	112	7.3	16	1.0	128	4.1
	Total	1 542	100.0	1 570	100.0	3 113	100.0
Technical	Met	100	51.3	347	93.8	447	79.1
	Must meet	64	32.8	18	4.9	82	14.5
	Not required to meet	31	15.9	5	1.4	36	6.4
	Total	195	100.0	370	100.0	565	100.0
Administrative Support	Met	311	59.7	1 132	90.9	1 443	81.7
	Must meet	152	29.2	82	6.6	234	13.2
	Not required to meet	58	11.1	32	2.6	90	5.1
	Total	521	100.0	1 246	100.0	1 767	100.0
Operational	Met	33	60.0	119	91.5	152	82.2
	Must meet	16	29.1	9	6.9	25	13.5
	Not required to meet	6	10.9	2	1.5	8	4.3
	Total	55	100.0	130	100.0	185	100.0
All categories	Met	2 126	64.2	3 543	93.0	5 670	79.6
	Must meet	854	25.8	205	5.4	1 059	14.9
	Not required to meet	333	10.1	61	1.6	394	5.5
	Grand total	3 313	100.0	3 809	100.0	7 123	100.0

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category or language group.

— For status of appointee as to language requirements of position, percentage is based on the total appointments where the status of appointee as to language requirements of position is known.

1990													
Geographic area	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Newfoundland	186	1	230	1	189	45.0	231	55.0	416	99.5	2	0.5	420
Prince Edward Island	124	14	217	26	138	36.2	243	63.8	341	89.5	40	10.5	381
Nova Scotia	431	13	349	17	444	54.8	366	45.2	780	96.3	30	3.7	810
New Brunswick	196	66	189	155	262	43.2	344	56.8	385	63.5	221	36.5	606
Quebec (Except NCR)	105	1 665	84	2 223	1 770	43.4	2 307	56.6	189	4.6	3 888	95.4	4 077
National Capital Region	2 377	1 583	3 229	3 168	3 960	38.2	6 400	61.8	5 606	54.1	4 751	45.9	10 386
Ontario (Except NCR)	897	53	1 216	96	950	42.0	1 314	58.0	2 113	93.4	149	6.6	2 264
Manitoba	296	10	453	37	306	38.4	490	61.6	749	94.1	47	5.9	796
Saskatchewan	129	0	219	2	129	36.9	221	63.1	348	99.4	2	0.6	351
Alberta	327	11	439	17	338	42.6	456	57.4	766	96.5	28	3.5	794
British Columbia	462	6	709	17	468	39.1	728	60.9	1 184	98.1	23	1.9	1 209
Yukon	16	0	15	0	16	51.6	15	48.4	31	100.0	0	0.0	32
Northwest Territories	31	7	22	0	38	63.3	22	36.7	53	88.3	7	11.7	60
Outside Canada	1	1	1	0	2	66.7	1	33.3	2	66.7	1	33.3	3
Total	5 582	3 430	7 378	5 764	9 014	40.7	13 149	59.3	12 973	58.5	9 194	41.5	22 204

1991													
Newfoundland	205	0	289	1	205	41.4	290	58.6	494	99.8	1	0.2	495
Prince Edward Island	60	5	138	20	65	29.1	158	70.9	198	88.8	25	11.2	223
Nova Scotia	323	10	364	15	333	46.8	379	53.2	687	96.5	25	3.5	712
New Brunswick	127	75	127	144	202	42.7	271	57.3	254	53.7	219	46.3	473
Quebec (Except NCR)	81	1 279	69	2 086	1 360	38.7	2 155	61.3	150	4.3	3 365	95.7	3 515
National Capital Region	1 849	1 127	2 598	2 668	2 976	36.1	5 267	63.9	4 447	54.0	3 795	46.0	8 244
Ontario (Except NCR)	871	29	862	84	900	48.7	947	51.3	1 733	93.9	113	6.1	1 848
Manitoba	243	15	464	25	258	34.5	489	65.5	707	94.6	40	5.4	747
Saskatchewan	120	2	196	2	122	38.1	198	61.9	316	98.8	4	1.2	320
Alberta	257	6	440	21	265	36.5	461	63.5	697	96.3	27	3.7	726
British Columbia	409	5	694	18	414	36.8	712	63.2	1 103	98.0	23	2.0	1 127
Yukon	15	0	14	0	15	51.7	14	48.3	29	100.0	0	0.0	29
Northwest Territories	27	3	19	0	30	61.2	19	38.8	46	93.9	3	6.1	49
Outside Canada	7	6	4	0	13	76.5	4	23.5	11	64.7	6	35.3	17
Total	4 594	2 562	6 280	5 085	7 158	38.6	11 367	61.4	10 874	58.7	7 647	41.3	18 528

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, sex or language group.

— For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

40 Acting appointments, occupational category, sex and language group

Number and percentage of acting appointments, by occupational category, sex and language group, 1990 and 1991

Occupational category	1990											
	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones	
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Management	150	52	45	18	202	76.2	63	23.8	195	73.6	70	26.4
Scientific and Professional	702	297	240	112	999	73.9	352	26.1	942	69.7	409	30.3
Administrative and Foreign Service	2 534	1 517	3 228	2 321	4 051	42.2	5 549	57.8	5 762	60.0	3 838	40.0
Technical	696	377	227	148	1 075	74.1	375	25.9	923	63.7	525	36.3
Administrative Support	717	616	3 526	3 073	1 333	16.8	6 606	83.2	4 256	53.6	3 689	46.4
Operational	781	571	110	92	1 352	87.0	202	13.0	891	57.3	663	42.7
Total	5 582	3 430	7 378	5 764	9 014	40.7	13 149	59.3	12 973	58.5	9 194	41.5
Occupational category	1991											
	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones	
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Management	135	41	52	12	176	73.3	64	26.7	187	77.9	53	22.1
Scientific and Professional	594	219	254	73	813	71.3	327	28.7	848	74.4	292	25.6
Administrative and Foreign Service	2 045	1 204	2 860	2 144	3 249	39.4	5 005	60.6	4 905	59.4	3 348	40.6
Technical	601	250	207	114	851	72.6	321	27.4	808	68.9	364	31.1
Administrative Support	611	458	2 793	2 678	1 069	16.3	5 472	83.7	3 404	52.0	3 136	48.0
Operational	605	390	112	64	997	85.0	176	15.0	717	61.2	454	38.8
Total	4 594	2 562	6 280	5 085	7 158	38.6	11 367	61.4	10 874	58.7	7 647	41.3

Note:— The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, sex or language group.

— For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

41 Applicants in the National Applicant Inventory System, geographic area and designated group

Number and percentage of women, aboriginal peoples, persons with disabilities and visible minority candidates in the National Applicant Inventory System, by geographic area, 1991

Geographic area	Women		Aboriginal peoples ^a		Persons with disabilities ^a		Members of visible minorities ^a		Total in inventory
	No.	% of total applicants	No.	% of total applicants	No.	% of total applicants	No.	% of total applicants	
Newfoundland	63	28.1	36	12.7	37	13.0	35	12.3	284
Prince Edward Island	89	53.0	17	9.6	55	30.9	26	14.6	178
Nova Scotia	352	40.0	44	4.3	117	11.5	115	11.3	1 019
New Brunswick	158	38.8	58	12.9	83	18.5	45	10.0	449
Quebec (Except NCR)	2 388	42.8	142	2.5	204	3.7	549	9.8	5 588
National Capital Region	5 809	54.3	663	4.5	680	4.6	1 584	10.7	14 806
Ontario (Except NCR)	1 102	39.3	121	4.1	182	6.2	610	20.8	2 935
Manitoba	383	37.9	98	9.1	36	3.4	124	11.6	1 072
Saskatchewan	920	52.1	152	8.3	18	1.0	119	6.5	1 822
Alberta	1 009	36.7	67	2.4	68	2.4	288	10.2	2 820
British Columbia	891	39.1	110	4.7	140	6.0	541	23.3	2 325
Yukon	54	52.9	8	7.8	2	1.9	0	0.0	103
Northwest Territories	13	40.6	2	6.1	1	3.0	1	3.0	33
Total	13 231	46.1	1 518	4.5	1 623	4.9	4 037	12.1	33 434

^a See Glossary, p. 77, for definitions of aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minority groups.

Note:— For women, percentage is based on the total number of applicants whose sex is known.

Appointments to the public service, university graduates and geographic area

Number and percentage of university graduates appointed to officer-level positions, by geographic area in which last degree was obtained, sex and language group, 1991

Geographic area	Graduates ^a				Appointments															
			Total		Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total			
	Men	Women	No.	%	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Newfoundland	1 066	1 370	2 436	1.9	17	0	13	0	17	56.7	13	43.3	30	100.0	0	0.0	30	2.4		
Prince Edward Island	166	263	429	0.3	1	0	4	0	1	20.0	4	80.0	5	100.0	0	0.0	5	0.4		
Nova Scotia	2 693	3 375	6 068	4.7	38	2	23	2	40	61.5	25	38.5	61	93.8	4	6.2	65	5.1		
New Brunswick	1 463	1 674	3 137	2.4	6	8	10	7	14	45.2	17	54.8	16	51.6	15	48.4	31	2.4		
Quebec (Except NCR)	14 556	16 702	31 258	24.0	59	124	41	107	183	55.3	148	44.7	100	30.2	231	69.8	332	26.1		
National Capital Region	3 413	4 236	7 649	5.9	82	47	72	47	129	51.8	120	48.2	154	62.1	94	37.9	249	19.5		
Ontario (Except NCR)	21 851	26 840	48 691	37.4	153	8	115	8	161	56.7	123	43.3	268	94.4	16	5.6	284	22.3		
Manitoba	2 543	2 899	5 442	4.2	29	1	18	0	30	62.5	18	37.5	47	97.9	1	2.1	48	3.8		
Saskatchewan	2 111	2 323	4 434	3.4	23	1	17	0	24	58.5	17	41.5	41	97.6	1	2.4	42	3.3		
Alberta	4 846	5 140	9 986	7.7	39	1	22	0	40	64.5	22	35.5	61	98.4	1	1.6	62	4.9		
British Columbia	5 081	5 493	10 574	8.1	44	1	20	2	45	67.2	22	32.8	64	95.5	3	4.5	67	5.3		
Outside Canada ^b	0	0	0	0.0	14	1	7	3	15	60.0	10	40.0	21	84.0	4	16.0	25	2.0		
Total	59 789	70 315	130 104	100.0	518	197	378	178	715	56.2	557	43.8	897	70.5	375	29.5	1 274	100.0		

^a Data on graduates obtained from Statistics Canada are based on the 1990 calendar year.

^b Canadians whose highest degree was obtained outside Canada.

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify geographic area in which last degree was obtained, sex or language group.

43 Appointments to the public service, university graduates and occupational field

Number of university graduates appointed to officer-level positions, by occupational field, sex and language group, 1991

Occupational field	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total	
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Administration	171	51	157	58	222	50.7	216	49.3	329	75.1	109	24.9	440	34.5
Foreign Service	30	6	22	7	36	55.4	29	44.6	52	80.0	13	20.0	65	5.1
Accounting/Auditing ^a	63	26	42	27	89	56.3	69	43.7	105	66.5	53	33.5	158	12.4
Pure and Applied Science	81	23	50	14	104	61.9	64	38.1	131	78.0	37	22.0	168	13.2
Computer Science	74	50	22	11	124	79.0	33	21.0	96	61.1	61	38.9	157	12.3
Social/Economic ^b	99	41	84	61	140	49.1	145	50.9	183	64.2	102	35.8	285	22.4
Total	518	197	378	178	715	56.2	557	43.8	897	70.5	375	29.5	1 274	100.0

^a Includes 20 appointments to the Office of the Auditor General of Canada.

^b For the purposes of this report, includes appointments to Law and Library Science positions, as well as Economics, Statistics and Welfare Programs.

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational field, sex or language group.

44 Appointments to the public service, community college and CEGEP graduates, and occupational field

Number of community college and CEGEP graduates appointed to career-oriented positions, by occupational field, sex, and language group, 1991

Occupational field	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total	
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Management Sciences	28	6	17	15	34	51.5	32	48.5	46	68.7	21	31.3	89	40.1
Science and Technology	44	6	26	8	50	59.5	34	40.5	70	83.3	14	16.7	84	37.8
Computer Systems	23	7	15	2	30	63.8	17	36.2	38	80.9	9	19.1	47	21.2
Total	95	19	60	25	114	57.3	85	42.7	156	78.0	44	22.0	222	100.0

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational field, sex or language group.

Appointments and Career-Oriented Summer Employment Program

Number of students appointed through the Career-Oriented Summer Employment Program, by type of institution, sex and language group, 1991

Institution	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total	
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
University	1 364	550	1 552	734	1 914	45.6	2 286	54.4	2 927	69.4	1 291	30.6	4 218	84.3
Community College and CEGEP	239	98	276	167	337	43.2	443	56.8	515	65.7	269	34.3	784	15.7
Total	1 603	648	1 828	901	2 251	45.2	2 729	54.8	3 442	68.8	1 560	31.2	5 002	100.0

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify sex.

— For sex, percentage is based on the total of students whose sex is known.

Appointments and Cooperative Education Program

Number of students appointed through the Cooperative Education Program, by type of institution, sex and language group, 1991

Institution	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total	
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
University	1 618	636	1 067	501	2 254	59.0	1 568	41.0	2 700	70.3	1 140	29.7	3 840	78.5
Community College and CEGEP	625	23	341	56	648	62.0	397	38.0	972	92.4	80	7.6	1 052	21.5
Total	2 243	659	1 408	557	2 902	59.6	1 965	40.4	3 672	75.1	1 220	24.9	4 892	100.0

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify sex.

— For sex, percentage is based on the total of students whose sex is known.

Lay-offs, occupational category, sex and language group

Number of separations due to lay-off, by reason for lay-off, occupational category, sex and language group, 1991

Reason and occupational category	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Reorganization													
Management	4	0	1	0	4	80.0	1	20.0	5	100.0	0	0.0	5
Scientific and Professional	24	1	18	1	25	56.8	19	43.2	42	95.5	2	4.5	44
Administrative and Foreign Service	19	6	26	11	25	40.3	37	59.7	45	72.6	17	27.4	62
Technical	3	2	1	0	5	83.3	1	16.7	4	66.7	2	33.3	6
Administrative Support	7	4	69	22	11	10.8	91	89.2	76	74.5	26	25.5	102
Operational	48	5	4	0	53	93.0	4	7.0	52	91.2	5	8.8	57
Total	105	18	119	34	123	44.6	153	55.4	224	81.2	52	18.8	276
Privatization													
Management	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Scientific and Professional	27	0	45	0	27	37.5	45	62.5	72	100.0	0	0.0	72
Administrative and Foreign Service	0	0	1	1	0	0.0	2	100.0	1	50.0	1	50.0	2
Technical	1	0	4	0	1	20.0	4	80.0	5	100.0	0	0.0	5
Administrative Support	0	0	2	0	0	0.0	2	100.0	2	100.0	0	0.0	2
Operational	7	0	1	0	7	87.5	1	12.5	8	100.0	0	0.0	8
Total	35	0	53	1	35	39.3	54	60.7	88	98.9	1	1.1	89
Decentralization													
Management	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Scientific and Professional	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Administrative and Foreign Service	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Technical	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Administrative Support	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Operational	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Total	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
All reasons													
Management	4	0	1	0	4	80.0	1	20.0	5	100.0	0	0.0	5
Scientific and Professional	51	1	63	1	52	44.8	64	55.2	114	98.3	2	1.7	116
Administrative and Foreign Service	19	6	27	12	25	39.1	39	60.9	46	71.9	18	28.1	64
Technical	4	2	5	0	6	54.5	5	45.5	9	81.8	2	18.2	11
Administrative Support	7	4	71	22	11	10.6	93	89.4	78	75.0	26	25.0	104
Operational	55	5	5	0	60	92.3	5	7.7	60	92.3	5	7.7	65
Grand total	140	18	172	35	158	43.3	207	56.7	312	85.5	53	14.5	365

Reason and occupational category	Geographic area							Manitoba
	Newfoundland	Prince Edward Island	Nova Scotia	New Brunswick	Quebec (Except NCR)	National Capital Region	Ontario (Except NCR)	
Reorganization								
Management	0	0	0	0	0	3	0	0
Scientific and Professional	0	0	2	1	1	6	15	12
Administrative and Foreign Service	0	0	0	0	14	22	7	4
Technical	1	0	1	0	2	0	0	0
Administrative Support	3	2	0	3	10	30	15	10
Operational	0	35	3	1	4	6	1	0
Total	4	37	6	5		67	38	26
Privatization								
Management	0	0	0	0	0	0	0	0
Scientific and Professional	0	0	0	0	0	0	1	13
Administrative and Foreign Service	0	0	0	0	1	0	0	0
Technical	0	0	0	0	0	0	0	0
Administrative Support	0	0	0	0	0	0	0	0
Operational	0	0	0	0	2	0	0	0
Total	0	0	0	0		0	1	13
Decentralization								
Management	0	0	0	0	0	0	0	0
Scientific and Professional	0	0	0	0	0	0	0	0
Administrative and Foreign Service	0	0	0	0	0	0	0	0
Technical	0	0	0	0	0	0	0	0
Administrative Support	0	0	0	0	0	0	0	0
Operational	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0		0	0	0
All reasons								
Management	0	0	0	0	0	3	0	0
Scientific and Professional	0	0	2	1	1	6	16	25
Administrative and Foreign Service	0	0	0	0	15	22	7	4
Technical	1	0	1	0	2	0	0	0
Administrative Support	3	2	0	3	10	30	15	10
Operational	0	35	3	1	6	6	1	0
Grand total	4	37	6	5		67	39	39

Table 48 — Continued

Geographic area						
Saskatchewan	Alberta	British Columbia	Yukon	Northwest Territories	Outside NCR sub-total	Total
0	1	1	0	0	2	5
4	1	2	0	0	38	44
1	10	3	0	1	40	62
0	0	0	1	1	6	6
7	11	9	0	2	72	102
1	0	2	3	1	51	57
13	23	17	4	5	209	276
0	0	0	0	0	0	0
0	58	0	0	0	72	72
0	1	0	0	0	2	2
0	4	1	0	0	5	5
0	2	0	0	0	2	2
0	2	0	0	4	8	8
0	67	1	0	4	89	89
0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0
0	1	1	0	0	2	5
4	59	2	0	0	110	116
1	11	3	0	1	42	64
0	4	1	1	1	11	11
7	13	9	0	2	74	104
1	2	2	3	5	59	65
13	90	18	4	9	298	365

Separations and reason

Separations from the Public Service, by reason, 1991

Reason for separation (except lay-off)

Release	
• for breach of discipline or misconduct	46
• for incompetence or incapacity	43
• for abandonment of position	36
Rejected on probation	244
Revocation of appointment	11
Retirement	
• age ^a	453
• elective ^b	3 539
• medical grounds	609
End of specified period	6 412
Death	371
Resignation	6 161
Total	17 950

^a Employees who voluntarily retire at age 60 with a minimum of 5 years of service and at ages 55 to 59 with a minimum of 30 years of service, and receive an immediate annuity.

^b Employees who voluntarily resign at ages 50 to 59 with a minimum of 5 years of service and prior to age 50 with 5 to 35 years of service, and receive either a deferred annuity or an annual allowance.

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify reason for separation.

Separations, reason and geographic area

Number of separations from the Public Service, by reason and geographic area, 1991

Reason for separation (except lay-off)	Geographic area							
	New- foundland	Prince Edward Island	Nova Scotia	New Brunswick	Quebec (Except NCR)	Quebec (NCR)	Ontario (NCR)	Ontario (Except NCR)
Release								
• for breach of discipline or misconduct	1	1	2	0	9	1	2	10
• for incompetence or incapacity	1	1	2	0	7	1	6	5
• for abandonment of position	2	0	3	0	5	0	7	9
Rejected on probation	14	0	13	5	23	8	40	58
Revocation of appointment	0	0	3	0	2	0	2	1
Retirement								
• age ^a	5	5	17	7	21	53	128	76
• elective ^b	61	35	293	113	580	295	791	527
• medical grounds	20	8	78	21	33	35	135	126
End of specified period	287	70	404	256	1 080	331	1 382	1 031
Death	6	3	24	7	58	34	79	77
Resignation	69	24	183	80	593	626	1 795	1 062
Total	466	148	1 022	490	2 416	1 388	4 368	2 986

^a Employees who voluntarily retire at age 60 with a minimum of 5 years of service and at ages 55 to 59 with a minimum of 30 years of service, and receive an immediate annuity.

^b Employees who voluntarily resign at ages 50 to 59 with a minimum of 5 years of service and prior to age 50 with 5 to 35 years of service, and receive either a deferred annuity or an annual allowance.

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify reason for separation.

Table 50 — Continued

Geographic area							
Manitoba	Saskatchewan	Alberta	British Columbia	Yukon	Northwest Territories	Outside Canada	Total
3	2	3	8	3	0	1	46
1	0	7	12	0	0	0	43
1	1	2	6	0	0	0	36
33	4	24	21	0	0	1	244
0	0	1	2	0	0	0	11
23	10	74	24	1	1	8	453
155	68	168	403	8	6	36	3 539
23	12	44	71	1	0	2	609
328	177	342	653	43	24	4	6 412
13	9	20	35	1	3	2	371
195	145	466	770	77	60	16	6 161
777	428	1 153	2 008	134	96	70	17 950

Occupational category and reason for separation (except lay-off)	Geographic area							
	New- foundland	Prince Edward Island	Nova Scotia	New Brunswick	Quebec (Except NCR)	Quebec (NCR)	Ontario (NCR)	Ontario (Except NCR)
Management								
Release	0	0	0	0	0	0	0	0
Rejected on probation	0	0	0	0	0	0	0	0
Revocation of appointment	0	0	0	0	0	0	0	1
Retirement	1	0	3	1	11	24	85	10
End of specified period	0	0	0	0	0	1	6	0
Death	0	0	0	0	0	4	3	1
Resignation	4	1	5	4	19	64	142	15
Total	5	1	8	5	30	94	236	27
Scientific and Professional								
Release	0	1	0	0	0	0	2	0
Rejected on probation	0	0	0	0	9	0	0	5
Revocation of appointment	0	0	0	0	0	0	0	0
Retirement	2	1	19	1	40	29	130	45
End of specified period	0	2	13	4	96	18	118	40
Death	1	0	2	0	9	4	14	6
Resignation	6	2	8	5	70	33	204	158
Total	9	6	42	10	224	84	468	254
Administrative and Foreign Service								
Release	0	0	1	0	6	1	3	9
Rejected on probation	0	0	1	0	2	4	12	15
Revocation of appointment	0	0	0	0	0	0	0	0
Retirement	12	7	65	30	128	180	283	172
End of specified period	12	4	37	20	135	78	145	141
Death	0	1	3	0	16	12	20	20
Resignation	7	7	29	23	160	270	503	245
Total	31	19	136	73	448	546	966	602
Technical								
Release	0	0	0	0	1	0	0	0
Rejected on probation	13	0	7	2	4	0	2	20
Revocation of appointment	0	0	0	0	0	0	0	0
Retirement	21	6	73	21	109	28	140	76
End of specified period	14	5	12	16	51	15	137	68
Death	1	0	5	0	7	5	9	6
Resignation	12	1	22	11	40	14	91	74
Total	61	12	119	50	212	62	379	245
Administrative Support								
Release	0	1	1	0	2	1	6	6
Rejected on probation	1	0	1	1	6	4	23	15
Revocation of appointment	0	0	0	0	1	0	2	0
Retirement	9	11	56	28	103	91	290	173
End of specified period	136	36	193	134	642	216	827	579
Death	0	0	2	0	13	5	22	22
Resignation	25	9	80	25	204	219	734	431
Total	171	58	333	188	974	538	1 905	1 228

Table 51 — Continued

Geographic area							
Manitoba	Saskatchewan	Alberta	British Columbia	Yukon	Northwest Territories	Outside Canada	Total
0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	1
4	1	1	11	1	0	19	172
0	0	0	0	0	0	0	7
0	0	0	0	0	0	0	8
2	3	10	6	0	1	4	280
6	4	11	17	1	1	23	469
0	0	1	1	0	0	0	5
0	1	0	1	0	0	1	17
0	0	0	0	0	0	0	0
9	4	21	41	1	0	0	343
15	22	20	38	9	2	1	398
1	1	1	3	1	0	0	43
62	27	28	47	11	4	1	666
87	55	71	131	22	6	3	1 472
2	2	3	6	3	0	0	36
1	0	1	5	0	0	0	41
0	0	0	0	0	0	0	0
33	12	37	93	4	2	10	1 068
29	23	58	102	5	2	2	793
2	3	4	6	0	1	2	90
31	30	110	177	9	8	9	1 618
98	70	214	389	21	13	23	3 649
1	0	0	4	0	0	0	6
25	1	12	3	0	0	0	89
0	0	0	0	0	0	0	0
43	21	38	65	2	0	0	643
10	23	36	38	7	2	0	434
4	0	2	6	0	1	0	46
13	7	42	75	7	12	0	421
96	52	130	191	16	15	0	1 640
1	1	3	5	0	0	1	28
5	0	5	9	0	0	0	70
0	0	0	2	0	0	0	5
45	15	51	100	0	0	10	982
246	67	129	313	12	10	1	3 541
4	1	2	9	0	0	0	80
62	38	154	335	39	20	2	2 377
365	122	345	776	51	30	14	7 098

Table 51— Continued

Occupational category and reason for separation (except lay-off)	Geographic area							
	New- foundland	Prince Edward Island	Nova Scotia	New Brunswick	Quebec (Except NCR)	Quebec (NCR)	Ontario (NCR)	Ontario (Except NCR)
Operational								
Release	4	0	5	0	12	0	4	9
Rejected on probation	0	0	4	2	2	0	3	3
Revocation of appointment	0	0	1	0	1	0	0	0
Retirement	41	23	172	60	243	31	122	253
End of specified period	124	23	149	81	151	3	102	194
Death	4	2	12	7	13	4	10	22
Resignation	15	4	39	12	96	26	77	132
Total	188	52	382	163	519	64	318	614
All categories								
Release	4	2	7	0	21	2	15	24
Rejected on probation	14	0	13	5	23	8	40	58
Revocation of appointment	0	0	3	0	2	0	2	1
Retirement	86	48	388	141	634	383	1 054	729
End of specified period	287	70	404	256	1 080	331	1 382	1 031
Death	6	3	24	7	58	34	79	77
Resignation	69	24	183	80	593	626	1 795	1 062
Grand total	466	148	1 022	490	2 416	1 388	4 368	2 986

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category or reason for separation.

Table 51 — Continued

Geographic area							
Manitoba	Saskatchewan	Alberta	British Columbia	Yukon	Northwest Territories	Outside Canada	Total
1	0	5	10	0	0	0	50
2	2	6	3	0	0	0	27
0	0	1	0	0	0	0	3
67	37	138	188	2	5	7	1 389
28	40	90	150	8	5	0	1 148
2	4	11	11	0	1	0	103
23	39	117	128	11	14	0	733
123	122	368	490	21	27	7	3 458
5	3	12	26	3	0	1	125
33	4	24	21	0	0	1	244
0	0	1	2	0	0	0	11
201	90	286	498	10	7	46	4 601
328	177	342	653	43	24	4	6 412
13	9	20	35	1	3	2	371
195	145	466	770	77	60	16	6 161
777	428	1 153	2 008	134	96	70	17 950

Separations, occupational category, reason, sex and language group

Number and percentage of separations from the Public Service, by occupational category, reason, sex and language group, 1991

Occupational category and reason for separation (except lay-off)	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Management													
Release	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Rejected on probation	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Revocation of appointment	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
Retirement	130	34	3	3	166	96.5	6	3.5	133	78.2	37	21.8	172
End of specified period	5	2	0	0	7	100.0	0	0.0	5	71.4	2	28.6	7
Death	5	3	0	0	8	100.0	0	0.0	5	62.5	3	37.5	8
Resignation	201	50	23	6	251	89.6	29	10.4	224	80.0	56	20.0	280
Total	343	89	26	9	434	92.5	35	7.5	369	79.0	98	21.0	469
Scientific and Professional													
Release	4	1	0	0	5	100.0	0	0.0	4	80.0	1	20.0	5
Rejected on probation	7	5	1	4	12	70.6	5	29.4	8	47.1	9	52.9	17
Revocation of appointment	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Retirement	240	53	36	14	293	85.4	50	14.6	276	80.5	67	19.5	343
End of specified period	139	61	124	68	204	51.3	194	48.7	263	67.1	129	32.9	398
Death	24	9	7	3	33	76.7	10	23.3	31	72.1	12	27.9	43
Resignation	309	64	242	50	373	56.0	293	44.0	551	82.9	114	17.1	666
Total	723	193	410	139	920	62.5	552	37.5	1 133	77.3	332	22.7	1 472
Administrative and Foreign Service													
Release	17	6	11	2	23	63.9	13	36.1	28	77.8	8	22.2	36
Rejected on probation	17	9	12	3	26	63.4	15	36.6	29	70.7	12	29.3	41
Revocation of appointment	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Retirement	559	191	235	82	750	70.2	318	29.8	794	74.4	273	25.6	1 068
End of specified period	280	87	282	128	380	47.9	413	52.1	562	72.3	215	27.7	793
Death	34	25	21	10	59	65.6	31	34.4	55	61.1	35	38.9	90
Resignation	626	258	493	229	888	54.9	730	45.1	1 119	69.7	487	30.3	1 618
Total	1 534	578	1 054	454	2 129	58.3	1 520	41.7	2 588	71.5	1 032	28.5	3 649
Technical													
Release	3	1	2	0	4	66.7	2	33.3	5	83.3	1	16.7	6
Rejected on probation	70	6	12	1	76	85.4	13	14.6	82	92.1	7	7.9	89
Revocation of appointment	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Retirement	488	117	33	5	605	94.1	38	5.9	521	81.0	122	19.0	643
End of specified period	198	37	143	51	239	55.1	195	44.9	341	79.5	88	20.5	434
Death	34	8	4	0	42	91.3	4	8.7	38	82.6	8	17.4	46
Resignation	240	48	111	19	290	68.9	131	31.1	351	84.0	67	16.0	421
Total	1 033	217	306	76	1 256	76.6	384	23.4	1 339	82.0	293	18.0	1 640
Administrative Support													
Release	6	1	15	6	7	25.0	21	75.0	21	75.0	7	25.0	28
Rejected on probation	16	3	29	22	19	27.1	51	72.9	45	64.3	25	35.7	70
Revocation of appointment	0	0	3	2	0	0.0	5	100.0	3	60.0	2	40.0	5
Retirement	113	66	628	174	779	18.2	803	81.8	741	75.5	240	24.5	982
End of specified period	404	150	1 882	1 019	574	16.2	2 967	83.8	2 286	66.2	1 169	33.8	3 541
Death	17	7	37	19	24	30.0	56	70.0	54	67.5	26	32.5	80
Resignation	233	112	1 425	587	349	14.7	2 028	85.3	1 658	70.3	699	29.7	2 377
Total	791	340	4 027	1 833	1 155	16.3	5 943	83.7	4 818	68.9	2 173	31.1	7 098
Operational													
Release	32	13	2	2	46	92.0	4	8.0	34	69.4	15	30.6	50
Rejected on probation	17	4	5	0	22	81.5	5	18.5	22	84.6	4	15.4	27
Revocation of appointment	2	1	0	0	3	100.0	0	0.0	2	66.7	1	33.3	3
Retirement	905	302	135	46	1 207	86.9	182	13.1	1 040	74.9	348	25.1	1 389
End of specified period	752	153	178	30	938	81.7	210	18.3	930	83.6	183	16.4	1 148
Death	70	20	11	2	90	87.4	13	12.6	81	78.6	22	21.4	103
Resignation	417	101	161	50	522	71.2	211	28.8	578	79.3	151	20.7	733
Total	2 198	595	492	131	2 832	81.9	626	18.1	2 690	78.7	726	21.3	3 458

Table 52 — Continued

Occupational category and reason for separation (except lay-off)	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
All categories													
Release	62	22	30	10	85	68.0	40	32.0	92	74.2	32	25.8	125
Rejected on probation	127	27	59	30	155	63.5	89	36.5	186	76.5	57	23.5	244
Revocation of appointment	3	1	3	2	6	54.5	5	45.5	6	66.7	3	33.3	11
Retirement	2 436	763	1 071	324	3 203	69.6	1 398	30.4	3 507	76.3	1 087	23.7	4 601
Specified period	1 784	491	2 628	1 302	2 378	37.1	4 034	62.9	4 412	71.1	1 793	28.9	6 412
Death	184	72	80	35	256	69.0	115	31.0	264	71.2	107	28.8	371
Resignation	2 029	635	2 466	950	2 693	43.7	3 468	56.3	4 495	73.9	1 585	26.1	6 161
Grand total	6 632	2 015	6 346	2 658	8 787	49.0	9 163	51.0	12 978	73.5	4 673	26.5	17 950

Note:— The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, reason for separation or language group.

— For language group and sex, percentages are based on the total of employees with known first official language and sex.

53 Separations, age group and sex

Number of separations (except lay-off) from the Public Service, by age group and sex, 1991

Age group	Men		Women		Total
	No.	%	No.	%	
Under 20	30	44.1	38	55.9	68
20—24	465	35.7	839	64.3	1 304
25—29	1 015	39.3	1 569	60.7	2 584
30—34	918	38.0	1 500	62.0	2 418
35—39	812	37.8	1 337	62.2	2 149
40—44	748	42.1	1 029	57.9	1 777
45—49	451	40.0	677	60.0	1 128
50—54	752	55.5	604	44.5	1 356
55—59	1 560	68.8	708	31.2	2 268
60—64	1 471	71.3	592	28.7	2 063
65 and over	558	67.9	264	32.1	822
Total	8 787	49.0	9 163	51.0	17 950

Note:— The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify birthdate.

54 Separations, age group, occupational category and sex

Number of separations (except lay-off) from the Public Service, by age group, occupational category and sex, 1991

Age group	Occupational category														Total
	Management		Scientific and Professional		Administrative and Foreign Service		Technical		Administrative Support		Operational				
	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women			
Under 20	0	0	0	0	0	0	5	1	11	35	12	2	68		
20—24	0	0	21	23	65	81	70	44	157	626	142	53	1 304		
25—29	0	0	115	117	205	197	156	113	261	1 020	263	98	2 584		
30—34	0	0	114	102	189	212	121	68	177	1 022	311	88	2 418		
35—39	3	2	100	99	190	250	85	57	145	840	281	68	2 149		
40—44	27	13	111	76	213	194	64	31	96	641	233	54	1 777		
45—49	46	7	45	43	122	116	41	16	40	435	155	54	1 128		
50—54	55	2	49	25	237	143	124	17	58	372	224	40	1 356		
55—59	171	8	126	33	433	172	264	20	90	414	472	58	2 268		
60—64	107	3	143	25	331	115	243	11	78	355	566	80	2 063		
65 and over	25	0	96	8	143	40	81	5	41	179	170	31	822		
Total	434	35	920	552	2 129	1 520	1 256	384	1 155	5 943	2 832	626	17 950		

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify birthdate or occupational category.

55 Separations, geographic area, sex and language group

Number and percentage of separations (except lay-off) from the Public Service, by geographic area, sex and language group, 1991

Geographic area	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Newfoundland	295	2	164	0	299	64.2	167	35.8	459	99.6	2	0.4	466
Prince Edward Island	74	5	60	8	79	53.4	69	46.6	134	91.2	13	8.8	148
Nova Scotia	572	18	401	11	603	59.0	419	41.0	973	97.1	29	2.9	1 022
New Brunswick	208	42	155	75	259	52.9	231	47.1	363	75.6	117	24.4	490
Quebec (Except NCR)	103	1 068	73	1 133	1 190	49.3	1 226	50.7	176	7.4	2 201	92.6	2 416
Quebec (NCR)	425	242	334	383	668	48.1	720	51.9	759	54.8	625	45.2	1 388
Ontario (NCR)	1 440	565	1 393	882	2 043	46.8	2 325	53.2	2 833	66.2	1 447	33.8	4 368
Ontario (Except NCR)	1 316	35	1 457	105	1 381	46.2	1 605	53.8	2 773	95.2	140	4.8	2 986
Manitoba	320	3	430	12	328	42.2	449	57.8	750	98.0	15	2.0	777
Saskatchewan	215	2	201	2	220	51.4	208	48.6	416	99.0	4	1.0	428
Alberta	567	10	542	20	585	50.7	568	49.3	1 109	97.4	30	2.6	1 153
British Columbia	978	6	981	22	996	49.6	1 012	50.4	1 959	98.6	28	1.4	2 008
Yukon	33	0	98	1	33	24.6	101	75.4	131	99.2	1	0.8	134
Northwest Territories	46	2	44	2	48	50.0	48	50.0	90	95.7	4	4.3	96
Outside Canada	40	15	13	2	55	78.6	15	21.4	53	75.7	17	24.3	70
Total	6 632	2 015	6 346	2 658	8 787	49.0	9 163	51.0	12 978	73.5	4 673	26.5	17 950

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify language group.

— For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Appeals and department

Number of appellants whose appeals^a were allowed or dismissed or who were found to have no right of appeal, by department, 1991

Department	Appeals allowed			Appeals dismissed			No right of appeal ^b	Total
	With hearing	With hearing (department conceded)	Without hearing (department conceded)	With hearing	With hearing (appellant withdrew)	Without hearing (appellant withdrew)		
Agriculture	4	0	0	22	0	11	15	52
Canadian Human Rights Commission	0	0	0	5	0	1	0	6
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	0	1	0	0	0	0	0	1
Canadian International Development Agency	0	0	0	3	0	1	3	7
Canadian Space Agency	1	0	0	0	0	1	0	2
Canadian Transportation Accident Investigation and Safety Board	0	0	0	0	0	1	0	1
Communications	2	0	0	3	0	5	0	10
Consumer and Corporate Affairs	5	1	0	5	0	7	1	19
Correctional Service of Canada	13	0	2	32	18	32	149	246
Emergency Preparedness Canada	0	0	0	1	0	0	1	2
Employment and Immigration	46	29	0	86	34	144	86	425
Energy, Mines and Resources	2	0	0	43	3	6	4	58
Environment	11	0	0	9	2	26	8	56
External Affairs	14	0	0	30	4	24	5	77
Federal Court of Canada	0	0	0	1	0	3	0	4
Fisheries and Oceans	0	1	0	6	2	8	1	18
Immigration and Refugee Board	16	0	0	10	5	10	5	46
Indian Affairs and Northern Development	11	0	0	6	0	18	4	39
Industry, Science and Technology	8	0	0	1	0	3	0	12
International Joint Commission	0	0	0	0	0	0	1	1
Justice	0	0	0	0	0	3	0	3
Labour	0	0	0	1	0	2	1	4
Multiculturalism and Citizenship	1	0	0	0	0	0	0	1
National Archives of Canada	0	0	0	2	0	2	3	7
National Defence (Public Service employees)	33	0	0	73	5	96	46	253
National Energy Board	0	0	0	1	0	1	0	2
National Health and Welfare	17	5	0	15	1	10	20	68
National Library of Canada	1	1	0	0	0	0	0	2
National Parole Board	0	0	0	1	0	1	0	2
National Revenue (Customs and Excise)	33	5	0	46	10	87	105	286
National Revenue (Taxation)	39	13	0	72	10	120	33	287
National Transportation Agency	0	0	0	0	0	3	0	3
Office of the Chief Electoral Officer	0	0	0	1	0	0	0	1
Office of the Superintendent of Financial Institutions	0	0	0	2	0	1	1	4
Public Service Commission	15	0	0	0	0	2	23	40
Public Works	28	0	0	19	3	28	16	94
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	1	0	0	7	0	13	3	24
Secretary of State of Canada	1	4	0	17	0	2	2	26
Solicitor General	0	0	0	0	0	1	0	1
Statistics Canada	2	0	0	10	1	7	10	30
Supply and Services	2	0	0	12	1	16	5	36
Tax Court of Canada	0	0	0	0	0	1	0	1
Transport	14	4	3	23	4	48	22	118
Veterans Affairs	2	6	0	6	3	8	4	29
Total	322	70	5	571	106	753	577	2 404

^a Figures include cases where the jurisdiction of the appeal board to hear the case had to be determined.

^b The Appeal Board had no jurisdiction to hear a particular appellant.

Appeals and occupational category

Number of appellants whose appeals^a were allowed or dismissed or who were found to have no right of appeal, by occupational category, 1991

Occupational category	Appeals allowed			Appeals dismissed			No right of appeal ^b	Total
	With hearing	With hearing (department conceded)	Without hearing (department conceded)	With hearing	With hearing (appellant withdrew)	Without hearing (appellant withdrew)		
Management	1	0	0	4	5	18	4	32
Scientific and Professional	46	2	0	89	3	75	70	285
Administrative and Foreign Service	147	34	1	249	45	331	255	1 062
Technical	38	1	0	36	5	61	10	151
Administrative Support	40	29	1	122	26	169	51	438
Operational	49	4	3	71	22	98	184	431
Total	322	70	5	571	106	753	577	2 404

^a Figures include cases where the jurisdiction of the appeal board to hear the case had to be determined.

^b The Appeal Board had no jurisdiction to hear a particular appellant.

Appeals, appointing authority and type of selection process

Number of selection processes which were appealable, were appealed, for which appeals were disposed of, and for which one or more appeals were allowed; number of appellants whose appeals were allowed, dismissed or who were found to have no right of appeal, by appointing authority and type of selection process, 1991

Appointing authority and type of selection process	Selection processes ^a				Disposition of appeals			Total
	Appealable	Appealed ^b	Appealed and disposed of ^b	Appeals allowed	Appeals allowed	Appeals dismissed	No right of appeal ^c	
Departments (delegated staffing)								
Closed competitions	7 309	939	990	172	310	1 202	127	1 639
Without competition	622	383	339	45	85	198	450	733
Total	7 931	1 322	1 329	217	395	1 400	577	2 372
Public Service Commission (non-delegated staffing)								
Closed competitions	96	19	25	2	2	30	0	32
Without competition	4	0	0	0	0	0	0	0
Total	100	19	25	2	2	30	0	32
PSC and departments								
Closed competitions	7 405	958	1 015	174	312	1 232	127	1 671
Without competition	626	383	339	45	85	198	450	733
Grand total^d	8 031	1 341	1 354	219	397	1 430	577	2 404

^a Figures include cases where the jurisdiction of the appeal board to hear the case had to be determined.

^b The number of selection processes appealed and the number of selection processes appealed and disposed of differ because some appeal cases are carried over from one year to the next.

^c The appeal board had no jurisdiction to hear a particular appellant.

^d The number of appeals against selection processes appealed and disposed of is lower than the grand total of appeals, as there can be more than one appeal against a given selection process.

59

Selection processes, appeals and occupational category

Selection processes which were appealable, were appealed, were appealed and disposed of, and against which one or more appeals were allowed, by occupational category, 1991

Occupational category	Selection processes ^a			
	Appealable	Appealed ^b	Appealed and disposed of ^b	Appeals allowed
Management	77	18	23	1
Scientific and Professional	871	198	155	26
Administrative and Foreign Service	3 138	581	618	91
Technical	728	105	108	21
Administrative Support	2 460	270	273	51
Operational	746	164	173	28
Total	8 031	1 341	1 354	219

^a Figures include cases where the jurisdiction of the appeal board to hear the case had to be determined.

^b The number of selection processes appealed and the number of selection processes appealed and disposed of differ because some appeal cases are carried over from one year to the next.

60

Selection processes, appeals and location of position

Selection processes which were appealable, were appealed, were appealed and disposed of, and against which one or more appeals were allowed, by location of position, 1991

Location of position	Selection processes ^a			
	Appealable	Appealed ^b	Appealed and disposed of ^b	Appeals allowed
Newfoundland	186	32	38	5
Prince Edward Island	88	22	20	4
Nova Scotia	487	96	109	21
New Brunswick	197	17	29	1
Quebec (Except NCR)	996	233	240	37
National Capital Region	2 770	272	273	48
Ontario (Except NCR)	1 234	276	299	49
Manitoba	339	50	46	13
Saskatchewan	253	54	41	8
Alberta	526	82	67	14
British Columbia	796	139	135	15
Yukon	43	2	3	0
Northwest Territories	26	3	4	1
Outside Canada	22	19	21	3
Various locations	68	44	29	0
Total	8 031	1 341	1 354	219

^a Figures include cases where the jurisdiction of the appeal board to hear the case had to be determined.

^b The number of selection processes appealed and the number of selection processes appealed and disposed of differ because some appeal cases are carried over from one year to the next.

Selection processes, appeals and department

Selection processes which were appealable, were appealed, were appealed and disposed of, and against which one or more appeals were allowed, by department, 1991

Department	Selection processes ^a			
	Appealable	Appealed ^b	Appealed and disposed of ^b	Appeals allowed
Agriculture	355	58	35	4
Atlantic Canada Opportunities Agency	4	0	0	0
Bureau of Pensions Advocates	1	0	0	0
Canada Labour Relations Board	4	0	0	0
Canadian Centre for Management Development	2	0	0	0
Canadian Grain Commission	1	1	0	0
Canadian Human Rights Commission	12	3	5	0
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	2	0	1	1
Canadian International Development Agency	31	5	5	0
Canadian International Trade Tribunal	1	0	0	0
Canadian Pension Commission	1	0	0	0
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	24	1	0	0
Canadian Space Agency	6	0	1	1
Canadian Transportation Accident Investigation and Safety Board	9	2	1	0
Communications	86	8	8	1
Consumer and Corporate Affairs	98	20	14	6
Correctional Service of Canada	221	59	73	9
Emergency Preparedness Canada	2	0	2	0
Employment and Immigration	1 259	246	258	36
Energy, Mines and Resources	136	37	26	1
Environment	350	37	44	7
External Affairs	90	29	31	6
Federal Court of Canada	25	4	4	0
Federal-Provincial Relations Office	2	0	0	0
Finance	18	1	0	0
Fisheries and Oceans	168	16	17	1
Goods and Services Tax Consumer Information Office	1	0	0	0
Hazardous Materials Information Review Commission	1	0	0	0
Immigration and Refugee Board	62	17	19	6
Indian Affairs and Northern Development	178	30	32	9
Industry, Science and Technology	94	9	8	4
International Joint Commission	3	1	1	0
Investment Canada	10	0	0	0
Justice	82	5	3	0
Labour	38	5	4	0
Multiculturalism and Citizenship	12	1	1	1
National Archives of Canada	50	7	7	0
National Defence (Public Service employees)	920	159	160	21
National Energy Board	24	1	2	0
National Health and Welfare	288	33	41	12
National Library of Canada	18	2	2	2
National Parole Board	13	2	2	0
National Revenue (Customs and Excise)	641	137	131	20
National Revenue (Taxation)	735	149	161	28
National Transportation Agency	44	4	3	0

Table 61— Continued

Department	Selection processes ^a			
	Appealable	Appealed ^b	Appealed and disposed of ^b	Appeals allowed
Office of the Chief Electoral Officer	6	1	1	0
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	2	0	0	0
Office of the Commissioner of Official Languages	4	0	0	0
Office of the Coordinator, Status of Women	8	0	0	0
Office of the Governor General's Secretary	5	0	0	0
Office of the Grain Transportation Agency Administrator	2	0	0	0
Office of the Superintendent of Financial Institutions	14	1	2	0
Offices of the Information and Privacy Commissioners	3	0	0	0
Privy Council Office	17	0	0	0
Procurement Review Board	1	0	0	0
Public Service Commission	85	11	9	2
Public Service Staff Relations Board	5	0	0	0
Public Works	261	41	53	9
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	104	14	16	1
Secretary of State of Canada	111	18	16	5
Solicitor General	7	1	1	0
Statistics Canada	158	24	17	2
Supply and Services	311	30	32	2
Tax Court of Canada	5	1	1	0
Transport	654	86	80	16
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	5	0	0	0
Treasury Board (Secretariat)	16	0	0	0
Veterans Affairs	115	24	24	6
Western Economic Diversification	10	0	0	0
Total	8 031	1 341	1 354	219

^a Figures include cases where the jurisdiction of the appeal board to hear the case had to be determined.

^b The number of selection processes appealed and the number of selection processes appealed and disposed of differ because some appeal cases are carried over from one year to the next.

Developmental training and geographic area

Number of participants taking Public Service Commission developmental training courses, by geographic area and subject area, 1991

Geographic area	Subject area									Total
	Mgmt. Orientation	Mgmt. Theory & Practices	Informatics	Financial Mgmt.	Materiel Mgmt.	Personnel Mgmt.	Systems Approach To Training	Individual Devel.	Auditing	
Newfoundland	0	6	0	13	0	0	0	12	0	31
Prince Edward Island	0	23	0	20	0	0	0	0	0	43
Nova Scotia	22	182	44	84	25	105	0	14	0	476
New Brunswick	0	75	15	36	0	16	0	0	0	142
Quebec (Except NCR)	22	486	42	71	0	171	0	52	0	844
National Capital Region	298	3 942	1 234	1 081	281	1 835	200	463	45	9 379
Ontario (Except NCR)	24	134	16	84	4	145	0	35	0	442
Manitoba	20	245	31	43	18	100	0	22	0	479
Saskatchewan	0	117	0	62	0	24	0	14	0	217
Alberta	38	154	0	65	10	125	0	30	0	422
British Columbia	11	148	5	85	42	111	0	17	0	419
Yukon	0	70	0	0	0	33	0	14	0	117
Northwest Territories	6	12	0	0	0	0	0	32	0	50
Total	441	5 594	1 387	1 644	380	2 665	200	705	45	13 061^a

^a This total does not include the 6 528 participants on contracted courses. Contracted courses are calendar courses offered on contract, courses customized to departmental needs, as well as courses designed specifically for departments.

Developmental training and language of instruction

Number of Public Service Commission developmental training courses conducted, by subject area and language of instruction, 1991

Subject area	Language of instruction		Total
	French	English	
Management Orientation	7	21	28
Management Theory and Practices	113	287	400
Informatics	33	120	153
Financial Management	19	82	101
Materiel Management	2	25	27
Personnel Management	52	129	181
Systems Approach to Training	8	12	20
Individual Development	10	29	39
Auditing	0	3	3
Total	244	708	952^a

^a This total does not include the 401 contracted courses. Contracted courses are calendar courses offered on contract, courses customized to departmental needs, as well as courses designed specifically for departments.

64 Developmental training and occupational category

Number of participants taking Public Service Commission developmental training courses, by subject area and occupational category, 1991

Subject area	Occupational category							Total
	Management	Scientific and Professional	Administrative and Foreign Service	Technical	Administrative Support	Operational	Other ^a	
Management Orientation	1	74	253	30	27	7	49	441
Management Theory and Practices	33	524	2 544	361	1 168	65	899	5 594
Informatics	8	111	540	105	444	9	170	1 387
Financial Management	0	52	668	41	676	8	199	1 644
Materiel Management	3	5	141	15	107	37	72	380
Personnel Management	5	113	1 023	109	1 042	22	351	2 665
Systems Approach to Training	0	17	118	11	13	1	40	200
Individual Development	52	75	240	55	117	5	161	705
Auditing	1	3	26	0	2	0	13	45
Total	103	974	5 553	727	3 596	154	1 954	13 061^b

^a Occupational category not specified on application for training.

^b This total does not include the 6 528 participants on contracted courses. Contracted courses are calendar courses offered on contract, courses customized to departmental needs, as well as courses designed specifically for departments.

65 Language training

Number of students taking language courses, by occupational category and language studied, 1991

Occupational category	Language studied						Grand total
	French			English			
	Continuous courses	Other courses	Total	Continuous courses	Other courses	Total	
Management	45	143	188	0	0	0	188
Scientific and Professional	216	59	275	27	1	28	303
Administrative and Foreign Service	603	74	677	69	1	70	747
Technical	112	12	124	27	1	28	152
Administrative Support	326	35	361	150	2	152	513
Operational	27	0	27	11	0	11	38
Other ^a	145	483	628	54	52	106	734
Total	1 474	806	2 280	338	57	395	2 675
Non-statutory clients ^b	0	4 330	4 330	0	653	653	4 983
Grand total	1 474	5 136	6 610	338	710	1 048	7 658

^a Includes students from departments and agencies not included in the Official Languages Information System (OLIS).

^b Includes non-statutory clients and students whose training was paid for by their departments.

Language training and region

Number of students taking language courses, by language studied, type of course and region, 1991

Language studied and type of course	Region					Total
	NCR	Atlantic	Quebec	Ontario	West	
French						
• Continuous	1 254	126	12	53	29	1 474
• Non-continuous	32	3	8	14	4	61
• Special	587	4	147	7	0	745
Sub-total^a	1 873	133	167	74	33	2 280
English						
• Continuous	97	0	241	0	0	338
• Non-continuous	0	0	1	0	0	1
• Special	52	0	4	0	0	56
Sub-total	149	0	246	0	0	395
Total	2 022	133	413	74	33	2 675
Other^a	1 084	475	441	668	2 315	4 983
Grand total	3 106	608	854	742	2 348	7 658

^a Includes non-statutory clients and students whose training was paid for by their departments.

Language training and student status

Number of language training hours received by statutory and non-statutory clients, 1990 and 1991

Student status and type of course	Language of instruction					
	French	1990 English	Total	French	1991 English	Total
Statutory clients						
• Continuous	865 243	143 337	1 008 580	885 704	135 934	1 021 638
• Other	221 434	39 386	260 820	123 143	26 870	150 013
Total	1 086 677	182 723	1 269 400	1 008 847	162 804	1 171 651
Non-statutory clients						
• Continuous	43 039	8 405	51 444	612	0	612
• Other	348 140	62 682	410 822	202 959	20 474	223 433
Total	391 179	71 087	462 266	203 571	20 474	224 045
Grand total	1 477 856	253 810	1 731 666	1 212 418	183 278	1 395 696

1

9

9

1

GLOSSARY



Aboriginal peoples

Aboriginal peoples are the Status Indians, Non-status Indians, Metis and Inuit of Canada.

Acting appointment

The designation of a person to carry out, for a temporary period, the duties and responsibilities of a position having a higher maximum rate of pay.

Affected employee

Indeterminate employee whose services will no longer be required because of workforce adjustment situations.

Appeal

A request made to have a board, established under section 5 (d) of the *Public Service Employment Act*, inquire into the circumstances of an appointment or proposed appointment from within the Public Service, or of a recommendation for release or demotion because of incompetence or incapacity.

Appealable selection processes

Certain selection processes that are subject to appeal under section 21 of the *Public Service Employment Act*.

Appealed selection processes

Selection processes against which one or more appeals have been lodged.

Appointment to the Public Service

Appointment of a person from the general public, or an employee of a government agency which is not subject to the *Public Service Employment Act*.

Appointment within the Public Service

An appointment of an employee within or between departments or agencies which are subject to the *Public Service Employment Act*.



Bilingual Position

- **Staffed imperatively**
A bilingual position whose language requirements must be met by the candidate upon appointment.
- **Staffed non-imperatively**
A bilingual position to which candidates who do not meet the language requirements may be appointed, if they are eligible for language training at public expense and agree in writing to meet the language requirements of the position within the specified time, or, if unable to do so, to accept a transfer to a position for which they are qualified; or if they are excluded from having to meet the language requirements for reasons of age, long service or on compassionate grounds.



Closed competition

A competition open only to people employed in the Public Service. Prospective candidates are invited to apply for positions advertised by poster, or are identified from an inventory of eligible employees.



Demotion

Appointment of an employee to a position for which the maximum rate of pay is lower than that of the employee's former position. This is done because of incompetence or incapacity, and is always based on a departmental recommendation under section 31 of the *Public Service Employment Act*. This recommendation can be appealed by the employee to a board established by the Commission.

Deployment

Appointment, subject to the *Management Category Exclusion Approval Order*, of an employee in the Management Category to another position at the same, higher or lower level than that of the employee, provided there is no change in the personal classification of the employee.

Downward transfer

An appointment of an employee to a position (at a lower level in the same occupational group or subgroup, or in another group or subgroup) for which the maximum rate of pay is less than that of the former position. The difference in maximum rates of pay must be equal to or greater than the lowest pay increment of the former position. When the former position has no fixed pay increments, the decrease in maximum rates must be at least four percent.

E

Employee mobility

The movement of an employee within or between departments, or where either the occupational group or subgroup changes, or the type of employment changes, such as from specified period to indeterminate.

Employment equity

Employment practices designed to ensure that the regular staffing process is free of attitudinal and systemic barriers in order that the Public Service reflects all groups present in the Canadian labour force, and designed to ensure that corrective measures are applied to redress any historical disadvantage experienced by certain designated groups.

Executive (EX) group

The senior group of the Management Category, consisting of five levels up to and including most Assistant Deputy Ministers.

F

Full-time employment

The employment of a person ordinarily required to work the standard weekly hours set out in the relevant collective bargaining agreement or, where one is not applicable, set out by the employer.

I

Imperative staffing (see Bilingual position)

Indeterminate employment

Part-time or full-time employment with no fixed duration.

J

Jurisdiction case

Case where an appeal has been lodged in circumstances which would not seem to give rise to an appeal, for example, against open or unproductive competitions, and appointments without competition where the Commission has not given an affirmative opinion. Most of these cases are dealt with administratively.

L

Language requirements of position

The language or languages to be used by the incumbent of a position in performing the duties of the position: bilingual (French and English), English essential, French essential, either/or (English or French).

Lateral transfer

An appointment of an employee to a position (in the same occupational group, subgroup and level, or in another group or subgroup) such that the difference in the maximum rates of pay between the new position and the former position is less than the lowest pay increment of the new position. When the new position has no fixed pay increments, the difference must be less than four percent of the maximum rate of pay of the former position.

Lay-off

The termination of a person's employment, under section 29(1) of the *Public Service Employment Act*, "where the services of an employee

are no longer required because of lack of work or because of the discontinuance of a function." Under these circumstances, the deputy head may lay off the employee, in accordance with Commission regulations. This decision is not subject to appeal.

M

Management Category

An occupational category composed of two groups (EX and SM), including senior personnel with responsibility for policy development; program formulation and delivery; design and operation of management processes; and management of personnel, finances, and public affairs. (Effective January 1992, the Management Category was renamed the Executive Group.)

Members of visible minority groups

Persons who are, because of their race or colour, in a visible minority in Canada.

N

Non-imperative staffing (see Bilingual position)

O

Occupational category

A broad series of job families characterized by the nature of the functions performed and the extent of academic preparation required. These include the Management, Scientific and Professional, Administrative and Foreign Service, Technical, Administrative Support and Operational categories.

Occupational group

A sub-division of an occupational category, comprising similar kinds of work requiring similar skills. It often bears a relationship to an identifiable labour market outside the Public Service.

P

Part-time employment (excluded from the *Public Service Employment Act*)

The employment of a person, on less than a full-time basis, who is ordinarily not required to work more than one-third of the standard daily or weekly hours established for people doing similar work (effective 1 January, 1981).

Part-time employment (subject to the *Public Service Employment Act*)

The employment of a person ordinarily required to work more than one-third of the standard daily or weekly hours established for people doing similar work (effective 1 January, 1981).

Persons with disabilities

Persons with disabilities are those who, for the purpose of employment, consider themselves, or believe that a potential employer would likely consider them, to be disadvantaged by reason of any persistent physical, mental, psychiatric, learning or sensory impairment.

Promotion

An appointment of an employee to a position (at a higher level in the same occupational group or subgroup or in another group or subgroup) for which the maximum rate of pay exceeds that of the former position by an amount equal to or greater than the lowest pay increment of the new position. When the new position has no fixed pay increments, the increase must be at least four percent of the maximum rate of pay of the former position.

R

Reappointment

The reappointment of a term employee to the same position for a specified period where there is a cumulative, continuous period of employment under the *Public Service Employment Act* of at least six months in the same position.

Reclassification

Appointment of an employee to a position that has been re-evaluated, where the occupational category, group, subgroup, or level changes from the position's previous classification.

Right of appeal

The entitlement to have an appointment or proposed appointment from within the Public Service, or a recommendation for release or demotion because of incompetence or incapacity, inquired into by an Appeal Board.

S

Seasonal employment

Part-time or full-time employment for certain parts of the year only.

Selection with competition

A selection process where either a competition poster or an inventory is used to identify candidates.

Selection without competition

A selection process, other than a competition leading to a reclassification, lateral transfer, downward transfer, promotion, or priority appointment.

Senior Management (SM) Group

The group immediately below the Executive Group in the Management Category. (Effective January 1992, this group was integrated with the EX-1 level of the Executive Group.)

Separation

The termination of a person's employment from that part of the Public Service where the Commission has the exclusive right and authority to appoint.

Specified period employment

Part-time or full-time employment for a predetermined period (term employees). In this report, only term employees with specified periods of employment of six months or more are included.

T

Training

- **Developmental training**
Training to ensure that qualified employees will be available to meet identified human resources requirements.
- **Statutory clients**
Incumbents appointed to non-imperative positions or to positions whose linguistic profile has been upgraded; Executive Group member (EX); employees who no longer meet the linguistic requirements of their position; incumbents entitled to certain rights; ministerial staff; Governor in Council appointees; federal court judges; and Royal Canadian Mounted Police staff who must meet operational requirements.
- **Non-statutory clients**
Clients receiving training in response to human resource planning and employee career needs.

Transfer (see Lateral transfer or Downward transfer)

V

Visible minority groups (see Members of visible minority groups)

OFFICES OF THE COMMISSION

Headquarters

L'Esplanade Laurier, West Tower
300 Laurier Avenue West
Ottawa, Ontario
K1A 0M7

(613) 996-5010
TDD (Telecommunications
Device for the Deaf)
993-4126

Regional and District Offices

Atlantic

Regional Office

Brunswick Building
1888 Brunswick Street
7th Floor
Halifax, Nova Scotia
B3J 1M8

(902) 426-2990
TDD 426-6246

District Offices

777 Main Street
7th Floor
Moncton, New Brunswick
E1C 1E9

(506) 857-6616
TDD 857-6624

Cormack Building
2 Steers Cove
P.O. Box 6086
St. John's, Newfoundland
A1C 5X8

(709) 772-3100
TDD 772-4317

Royal Trust Tower
119 Kent Street
Suite 420
Charlottetown, Prince Edward Island
C1A 1N3

(902) 566-7030
TDD 566-7039

Quebec

Regional Office

Guy-Favreau Complex
200 René-Lévesque Boulevard West
8th Floor
Montreal, Quebec
H2Z 1X4

(514) 283-5776
TDD 283-2467

District Office

Place Sillery
1126 St-Louis Road
Room 205
Sillery, Quebec
G1S 1E5

(418) 648-3230
TDD 648-7273

National Capital

Regional Office

66 Slater Street
3rd Floor
Ottawa, Ontario
K1A 0M7

(613) 996-8436
TDD 996-1205

Regional and District Offices

Ontario

Regional Office

Dominion Public Building
1 Front Street West
3rd Floor
Toronto, Ontario
M5J 2V2

(416) 973-3131
TDD 973-2269

Manitoba and Saskatchewan

Regional Office

MacDonald Building
344 Edmonton Street
Suite 200
Winnipeg, Manitoba
R3B 2L4

(204) 983-2486
TDD 983-6066

District Office

1975 Scarth Street
Suite 400
Regina, Saskatchewan
S4P 2H1

(306) 780-5720
TDD 780-6719

Alberta and Northwest Territories

Regional Office

Canada Place
9700 Jasper Avenue
Main Floor
Edmonton, Alberta
T5J 4G3

(403) 495-3144
TDD 495-3130

Northern Careers Program

Precambrian Building
P.O. Box 2730
Yellowknife, Northwest Territories
X1A 2R1

(403) 873-3525

Building 161
P.O. Box 1119
Iqaluit, Northwest Territories
X0A 0H0

(819) 979-6268

Pacific and Yukon

Regional Office

Sinclair Centre
757 West Hastings Street
2nd Floor
Vancouver, British Columbia
V6C 3G4

(604) 666-0350
TDD 666-6868

District Offices

Federal Building
1230 Government Street
Room 404
Victoria, British Columbia
V8W 1Y3

(604) 363-0589
TDD 666-0564

(includes Northern Careers Program)
300 Main Street
Suite 400
Whitehorse, Yukon
Y1A 2B5

(403) 667-3900

Ontario	
<i>Bureau régional</i>	Immeuble Dominion Public
	3e étage
	1, rue Front ouest
	Toronto (Ontario)
	M5J 2V2
(416) 973-3131	
ATME : 973-2269	
Manitoba et Saskatchewan	
<i>Bureau régional</i>	Immeuble MacDonald
	Bureau 200
	344, rue Edmonton
	Winnipeg (Manitoba)
	R3B 2L4
(204) 983-2486	
ATME : 983-6066	
<i>Bureau de district</i>	Bureau 400
	1975, rue Scarth
	Regina (Saskatchewan)
	S4P 2H1
(306) 780-5720	
ATME : 780-6719	
Alberta et Territoires du Nord-Ouest	
<i>Bureau régional</i>	Bureau régional
	Canada Place
	Rez-de-chaussée
	9700, avenue Jasper
	Edmonton (Alberta)
	T5J 4G3
(403) 495-3144	
ATME : 495-3130	
Programmes des carrières du Grand Nord	
Immeuble Precambrian	C.P. 2730
	Yellowknife (Territoires du Nord-Ouest)
	X1A 2R1
(403) 873-3525	
Immeuble 161	C.P. 1119
	Iqaluit (Territoires du Nord-Ouest)
	X0A 0H0
(819) 979-6268	
Pacifique et Yukon	
<i>Bureau régional</i>	Centre Sinclair
	2e étage
	757, rue Hastings ouest
	Vancouver (Colombie-Britannique)
	V6C 3G4
(604) 666-0350	
ATME : 666-6868	
<i>Bureaux de district</i>	Immeuble Federal
	1230, rue Government
	Pièce 404
	Victoria (Colombie-Britannique)
	V8W 1Y3
(604) 363-0589	
ATME : 666-0564	
(incluant le Programme des carrières du Grand Nord)	Bureau 400
	300, rue Main
	Whitehorse (Yukon)
	Y1A 2B5
(403) 667-3900	

LES BUREAUX DE LA COMMISSION

Bureaux régionaux et de district

Administration

centrale

L'Esplanade Laurier, Tour ouest
300, avenue Laurier ouest
Ottawa (Ontario)
K1A 0M7

(613) 996-5010
ATME (appareil de
télécommunications pour
malentendants):
993-4126

Atlantique

Bureau régional

Immeuble Brunswick
1888, rue Brunswick
7^e étage
Halifax (Nouvelle-Écosse)
B3J 1M8
(902) 426-2990
ATME : 426-6246

Bureaux de district

7^e étage
777, rue Main
Moncton (Nouveau-Brunswick)
E1C 1E9

(506) 857-6616
ATME : 857-6624

Immeuble Cormack
2 Steers Cove
C.P. 6086
St. John's (Terre-Neuve)
A1C 5X8

(709) 772-3100
ATME : 772-4317

CIA IN3
Charlottetown (Île-du-Prince-Édouard)
119, rue Kent

(902) 566-7030
ATME : 566-7039

Québec

Bureau régional

Complexe Guy-Favreau
8^e étage
200, boulevard René-Lévesque ouest
Montréal (Québec)
H2Z 1X4
(514) 283-5776
ATME : 283-2467

Bureau de district

Place Sillery
Bureau 205
1126, chemin St-Louis
Sillery (Québec)
G1S 1E5

(418) 648-3230
ATME : 648-7273

Capitale nationale

Bureau régional
3^e étage
66, rue Slater
Ottawa (Ontario)
K1A 0M7

(613) 996-8436
ATME : 996-1205



Mutation latérale

Nomination d'un fonctionnaire à un poste (au même niveau du même groupe et sous-groupe professionnel, ou dans un autre groupe ou sous-groupe) de sorte que l'écart entre le taux maximal de traitement du nouveau poste et celui du poste antérieur est inférieur à la plus petite augmentation d'échelon du nouveau poste. Si le nouveau poste ne comporte aucune augmentation fixe d'échelon, l'écart doit être inférieur à 4 % du taux maximal de traitement du poste antérieur.

Mutation régressive

- **à dotation impérative**
Poste bilingue dont le titulaire doit satisfaire aux exigences linguistiques à la nomination.
- **à dotation non impérative**
Poste bilingue dont le titulaire peut ne pas satisfaire aux exigences linguistiques à la nomination à la condition : qu'il soit admissible à la formation linguistique aux frais de l'État et qu'il s'engage par écrit à satisfaire aux exigences linguistiques du poste dans les délais prescrits ou, s'il n'est pas en mesure de le faire, à accepter une mutation à un autre poste pour lequel il est qualifié; ou qu'il n'ait pas à satisfaire aux exigences linguistiques pour une question d'âge, de longs états de service, ou pour des raisons de convenance personnelle.

Poste bilingue

Personne handicapée
Aux fins de l'emploi, on entend par personne handicapée une personne qui se considère désavantagée ou qui croit qu'un employeur la considérerait ainsi en raison d'un handicap physique, mental, psychiatrique ou sensoriel ou d'une difficulté d'apprentissage de nature permanente.

N

Nomination externe

Nomination d'une personne n'appartenant pas à la fonction publique ou appartenant à un organisme gouvernemental non assujéti à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

Nomination intermédiaire

Désignation d'une personne pour accomplir, pendant une période donnée, les fonctions et les responsabilités d'un poste dont le taux maximum de traitement est supérieur à celui du poste qu'elle occupe.

Nomination interne

Nomination au sein d'un ministère, ou nomination interministérielle, assujéti à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

R

Reclassification

Nomination d'un fonctionnaire à un poste qui a été réévalué lorsque la catégorie professionnelle, le groupe, le sous-groupe ou le niveau change par rapport au poste qu'occupait l'intéressé auparavant.

Reconduction d'une nomination pour une période déterminée

Renouvellement d'une nomination pour une période déterminée au même poste et pour une autre période déterminée, lorsque la durée d'emploi est cumulative et continue aux termes de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique et d'au moins six mois dans le même poste.

Rétrogradation

Nomination d'un fonctionnaire à un poste dont le taux maximal de son traitement est inférieur à celui de son ancien poste. La rétrogradation intervient pour cause d'incompétence ou d'incapacité, en fonction d'une recommandation du ministère aux termes de l'article 31 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique. Le fonctionnaire touché peut en appeler de cette recommandation devant un comité constitué par la Commission.

S

Sélection par voie de concours

Méthode de sélection par laquelle on se sert soit d'un avis de concours soit d'un répertoire pour recenser les candidats.

Sélection sans concours

Méthode de sélection qui se fait par voie de reclassement, de mutation latérale, de mutation régressive, de promotion ou de nomination par priorité.

P

Personne handicapée

Promotion
Nomination d'un fonctionnaire à un poste (de niveau supérieur dans le même groupe ou sous-groupe professionnel, ou dans un autre groupe ou sous-groupe) dont le taux maximal de traitement dépasse celui de son poste antérieur d'une somme équivalente ou supérieure à la plus petite augmentation d'échelon du nouveau poste. Si le nouveau poste ne comporte aucune augmentation fixe d'échelon, l'augmentation doit être égale ou supérieure à 4 % du taux de traitement maximal du poste antérieur.

tiers des heures normales de service quotidien ou hebdomadaire établies pour les personnes qui s'acquittent d'un travail similaire (depuis le 1^{er} janvier 1981).

Emploi à temps plein

Emploi pour lequel habituellement le service hebdomadaire normal doit correspondre à ce qui est prescrit dans la convention collective applicable ou à ce que prescrit l'employeur, selon le cas.

Emploi pour une durée indéterminée

Emploi à temps partiel ou à temps plein dont la durée n'est pas déterminée.

Emploi pour une période déterminée

Emploi à temps partiel ou à temps plein pendant une période déterminée d'avance (fonctionnaire nommé pour une période déterminée). Dans ce rapport, n'entrent que les fonctionnaires nommés pour une période déterminée d'au moins six mois.

Emploi saisonnier

Emploi à temps partiel ou à temps plein pendant certaines périodes de l'année.

Équité en matière d'emploi

Pratiques d'emploi destinées à s'assurer, tant sur le plan des attitudes que des systèmes, que le processus normal de dotation fasse en sorte que la fonction publique représente tous les groupes faisant partie du marché du travail canadien; et à s'assurer que des mesures correctives soient prises afin de rectifier tout désavantage historique qu'aient pu subir certains groupes désignés.

Exigences linguistiques du poste

La ou les langues dont doit se servir le titulaire d'un poste dans l'exercice de ses fonctions : bilingue (français et anglais), anglais essentiel, français essentiel, anglais ou français.



Fonctionnaire touché

Fonctionnaire nommé pour une durée indéterminée dont les services ne seront plus requis en raison d'un réaménagement de l'effectif.

Formation

• Perfectionnement

Formation visant à faire en sorte qu'on dispose d'un personnel

compétent pour répondre aux exigences qui ont été recensées en matière de ressources humaines.

• Clientèle non-statutaire

Clientèle en formation pour répondre aux besoins de planification en ressources humaines et aux besoins reliés aux aspirations de leur carrière.

• Clientèle statutaire

Titulaires nommés à des postes non impératifs ou à des postes dont le profil linguistique a été rehaussé; membres du groupe de la direction (EX); employés qui ne satisfont plus aux exigences linguistiques de leur poste; titulaires détenant des droits, personnel des ministères; personnes nommées par le gouvernement en conseil; juges des cours fédérales; et personnel de la Gendarmerie royale du Canada devant satisfaire aux obligations du service.



Groupe de la direction (EX)

Groupe professionnel supérieur de la catégorie de la gestion, qui comprend cinq niveaux et qui inclut la plupart des sous-ministres adjoints.

Groupe de la gestion supérieure (SM)

Groupe professionnel inférieur de la catégorie de la gestion, qui ne comprend qu'un seul niveau. (En janvier 1992, ce groupe a été intégré au niveau EX-1 du groupe de la direction.)



Membres des groupes de minorités visibles

Ceux qui, de par leur origine ou leur couleur, appartiennent à une minorité visible au Canada.

Méthodes de sélection ayant fait l'objet d'un appel

Méthodes de sélection ayant donné lieu à un ou à plusieurs appels.

Méthodes de sélection ouvrant droit à un appel

Certaines méthodes de sélection qui peuvent donner lieu à un appel aux termes de l'article 21 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

Mise en disponibilité

Fait de mettre fin à l'emploi d'une personne, aux termes du paragraphe 29(1) de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, «dont les services ne sont plus nécessaires faute de travail ou par suite de la suppression d'une fonction». Dans ces circonstances, l'administrateur général peut, en conformité avec les règlements de la Commission, mettre le fonctionnaire en disponibilité. Cette décision est sans appel.

Mobilité des fonctionnaires

Mouvement d'un fonctionnaire au sein d'un ministère ou d'un ministère à un autre, ou lorsque le groupe ou le sous-groupe professionnel change ou encore le type d'emploi, passant par exemple d'une période déterminée à une durée indéterminée.



Appel

Demande pour qu'un comité,

constitué aux termes du paragraphe

5 (d) de la *Loi sur l'emploi dans la*

fonction publique, fasse enquête sur

les circonstances entourant une

nomination interne de fait ou en

instance, ou une recommandation de

renvoi ou de rétrogradation pour

incompétence ou pour incapacité.

Autochtones

Les autochtones du Canada englobent

les Indiens inscrits, les Indiens non

inscrits, les Métis et les Inuit.



Cas de juridiction douaneuse

Se produit lorsqu'un appel a été

interjeté dans des circonstances qui ne

semblent pas le justifier, par exemple,

dans le cas de concours publics ou de

concours où aucun candidat n'a été

reçu, et de nominations sans concours

pour lesquelles la Commission n'a

pas émis d'opinion favorable. La

plupart de ces cas se règlent par voie

administrative.

Catégorie de la gestion

Catégorie professionnelle se

composant de deux groupes de cadres

(EX et SM) chargés de l'élaboration

des objectifs généraux, de la

formulation et de l'application des

programmes, de la conception et de

l'application des méthodes de gestion
et de la gestion du personnel, des
finances et des relations publiques.
(En janvier 1992, la catégorie de la
gestion est devenue le groupe de la
direction.)

Catégorie professionnelle

Vaste série de familles d'emplois qui

se distinguent par la nature des

fonctions propres à chaque emploi et

par le type de préparation scolaire

requise. On retrouve notamment les

catégories suivantes : Gestion,

Scientifique et professionnelle,

Administration et service extérieur,

Technique, Soutien administratif et

Exploitation.

Cessation d'emploi

Fin de l'emploi d'une personne dans

la partie de la fonction publique où la

Commission a le droit et le pouvoir

exclusifs de nomination.

Concours interne

Concours auquel seuls les

fonctionnaires de la fonction publique

peuvent participer. Les candidats sont

invités par voie d'avis à faire acte de

candidature ou bien sont retenus à

partir d'un répertoire de

fonctionnaires admissibles.



Déploiement

Nomination, assujettie au *Décret*

d'exclusion des membres de la

catégorie de la gestion, d'un



Dotation impérative (voir rubrique

«Poste bilingue»)

Dotation non impérative (voir

rubrique «Poste bilingue»)

Droit d'appel

Droit d'obtenir qu'un comité d'appel

enquête sur une nomination de fait ou

en instance dans les rangs de la

fonction publique ou sur une

recommandation de renvoi ou de

rétrogradation pour incompétence ou

pour incapacité.

Emploi à temps partiel (assujéti à la
Loi sur l'emploi dans la fonction
publique)

Emploi dont le titulaire, ne travaillant

pas à plein temps, est tenu

habituellement de travailler plus du

quatrième des heures normales de service

pour les personnes qui s'acquittent

d'un travail similaire (depuis le

1^{er} janvier 1981).

Emploi à temps partiel (non assujéti
à la *Loi sur l'emploi dans la fonction*
publique)

Emploi dont le titulaire n'est pas tenu

habituellement de travailler plus du



Langue étudiée et modalité des cours	Région				
	RCN	Atlantique	Québec	Ontario	L'Quest
Français					
• Continus	1 254	126	53	29	1 474
• Non continus	32	3	8	14	4
• Spéciaux	587	4	147	7	0
Total partiel	1 873	133	167	74	33
Anglais					
• Continus	97	0	241	0	0
• Non continus	0	0	1	0	0
• Spéciaux	52	0	4	0	0
Total partiel	149	0	246	0	0
Total	2 022	133	413	33	2 675
Autres ^a	1 084	475	441	668	2 315
Total global	3 106	608	854	742	2 348

^a Comprend la clientèle non statutaire et les étudiants dont le ministère a défrayé les coûts de la formation.

Statut des étudiants et modalité de cours	1990		1991		Langue d'enseignement
	Français	Anglais	Total	Français	Anglais
Clientèle statutaire					
• Continus	865 243	143 337	1 008 580	885 704	135 934
• Autres	221 434	39 386	260 820	123 143	26 870
Total	1 086 677	182 723	1 269 400	1 008 847	162 804
Clientèle non statutaire					
• Continus	43 039	8 405	51 444	612	0
• Autres	348 140	62 682	410 822	202 959	20 474
Total	391 179	71 087	462 266	203 571	20 474
Total global	1 477 856	253 810	1 731 666	1 212 418	183 278

Répartition des participants aux cours de formation professionnelle de la Commission, selon le domaine de cours et la catégorie professionnelle, 1991

Catégorie professionnelle

Domaine de cours	1	74	253	30	27	7	Autres ^a	Total
Administration et service extérieur	1	74	253	30	27	7	Autres ^a	Total
Sciences	33	524	2 544	361	1 168	65	Exploitation	5 594
Gestion	8	111	540	105	444	9		1 387
Formation	0	3	5	141	15	107		380
Gestion des finances	5	113	1 023	109	1 042	22		2 665
Gestion du matériel	0	17	118	11	13	1		200
Gestion du personnel	52	75	240	55	117	5		705
Approche systémique en formation	1	3	26	0	2	0		45
Perfectionnement individuel	103	974	5 553	727	3 596	154		13 061 ^b
Total								

La demande de formation ne précise pas la catégorie professionnelle.

Ce total n'inclut pas les 6 528 participants à des cours à forfait. Les cours à forfait comprennent les cours inscrits au calendrier donné à contrat, les cours adaptés aux besoins particuliers d'un ministère et les cours conjoints.

particulièrement pour un ministère.

Répartition des étudiants aux cours de formation linguistique, selon la catégorie professionnelle et la langue étudiée, 1991

Langue étudiée	Anglais	Français	Autres cours	Cours continus	Autres cours	Total	Catégorie professionnelle
Cours continus	45	143	188	0	0	336	Catégorie professionnelle
Autres cours	216	59	275	27	1	558	Autres cours
Administration et service extérieur	603	74	677	69	1	1 354	Administration et service extérieur
Technique	112	12	124	27	1	256	Technique
Soutien administratif	326	35	361	150	2	874	Soutien administratif
Exploitation	27	0	27	11	0	64	Exploitation
Autres ^a	145	483	628	54	52	1 362	Autres ^a
Total	1 474	806	2 280	338	57	4 955	Total
Clientèle non statutaire ^b	0	4 330	4 330	0	653	5 313	Clientèle non statutaire ^b
Total global	1 474	5 136	6 610	338	710	13 268	Total global

Comprend les étudiants des ministères et organismes ne faisant pas partie du Système informatisé sur les langues officielles (SILCO).
Comprend la clientèle non statutaire et les étudiants dont le ministère a défrayé les coûts de la formation.

Répartition des participants aux cours de formation professionnelle de la Commission selon le lieu de travail et le domaine de cours, 1991

Domaine de cours									
Lieu de travail	Théorie et pratiques de gestion	Informatique	Gestion des finances	Gestion du matériel	Gestion du personnel	Approche systémique en formation	Perfectionnement individuel	Vérification	Total
Terre-Neuve	0	6	0	13	0	0	12	0	31
Ile-du-Prince-Édouard	0	23	0	20	0	0	0	0	43
Nouvelle-Écosse	22	182	44	84	25	105	14	0	476
Nouveau-Brunswick	0	75	15	36	0	16	0	0	141
Québec (sauf RCN)	22	486	42	71	0	171	52	0	844
Région de la Capitale nationale	298	3 942	1 234	1 081	281	1 835	200	463	9 379
Ontario (sauf RCN)	24	134	16	84	4	145	0	35	442
Manitoba	20	245	31	43	18	100	0	0	479
Saskatchewan	0	117	0	62	0	24	0	0	217
Alberta	38	154	0	65	10	125	0	30	422
Colombie-Britannique	11	148	5	85	42	111	0	17	419
Yukon	0	70	0	0	0	33	14	0	117
Territoires du Nord-Ouest	6	12	0	0	0	0	32	0	50
Total	441	5 594	1 387	1 644	380	2 665	200	705	13 061

^a Ce total n'inclut pas les 6 528 participants à des cours à forfait. Les cours à forfait comprennent les cours inscrits au calendrier donnés à contrat, les cours adaptés aux besoins particuliers d'un ministère et les cours conçus particulièrement pour un ministère.

Domaine de cours		
Langue d'enseignement	Français	Anglais
	Total	Total
Orientation en gestion	7	21
Théorie et pratiques de gestion	113	287
Informatique	33	120
Gestion des finances	19	82
Gestion du matériel	2	25
Gestion du personnel	52	129
À approche systémique en formation	8	12
Perfectionnement individuel	10	29
Vérification	0	3
Total de cours	244	708

^a Ce total n'inclut pas les 401 cours à forfait. Les cours à forfait comprennent les cours inscrits au calendrier donnés à contrat, les cours adaptés aux besoins particuliers d'un ministère et les cours conçus particulièrement pour un ministère.

63 Répartition des cours de formation professionnelle donnés par la Commission, selon le domaine de cours et la langue d'enseignement, 1991

Méthodes de sélection^a

Ministère	Ouvrant droit à un appel	Ayant fait l'objet d'un appel ^b	Appels réglés ^b	Appels accueillis
Cour fédérale du Canada	25	4	4	0
Diversification de l'économie de l'Ouest	10	0	0	0
Défense nationale (fonctionnaires)	920	159	160	21
Emploi et Immigration	1 259	246	258	36
Énergie, Mines et Ressources	136	37	26	1
Environnement	350	37	44	7
Finances	18	1	0	0
Gendarmerie royale du Canada (fonctionnaires)	104	14	16	1
Industrie, Sciences et Technologie	94	9	8	4
Investissement Canada	10	0	0	0
Justice	82	5	3	0
Multiculturalisme et Citoyenneté	12	1	1	1
Office national de l'énergie	24	1	2	0
Office national des transports	44	4	3	0
Protection civile Canada	2	0	2	0
Pêches et Océans	168	16	17	1
Revenu national (Douanes et Accise)	641	137	131	20
Revenu national (Impôt)	735	149	161	28
Santé nationale et Bien-être social	288	33	41	12
Secrétariat d'État du Canada	111	18	16	5
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	2	0	1	1
Secrétariat du Gouverneur général	5	0	0	0
Service correctionnel du Canada	221	59	73	9
Solliciteur général	7	1	1	0
Statistique Canada	158	24	17	2
Transports	654	86	80	16
Travail	38	5	4	0
Travaux publics	261	41	53	9
Tribunal canadien du commerce extérieur	1	0	0	0
Total	8 031	1 341	1 354	219

^a Inclut les cas pour lesquels il a fallu déterminer si le comité d'appel avait compétence ou non.
^b Le nombre de méthodes de sélection pour lesquelles l'appel ou les appels ont été réglés n'est pas le même que celui des méthodes de sélection ayant fait l'objet d'un appel parce que certains cas sont reportés à l'année suivante.

Méthodes de sélection ouvrant droit à un appel, ayant fait l'objet d'un appel, pour lesquelles l'appel ou les appels sont régés, et pour lesquelles au moins un appel a été accueilli, selon le ministère, 1991

Méthodes de sélection^a

Ministère	Ouvrant	Appels	Appels	Appels
	à un appel	d'un appel	régls	accueillis
Affaires extérieures	90	29	31	6
Affaires indiennes et du Nord canadien	178	30	32	9
Agence canadienne de développement international	31	5	5	0
Agence de promotion économique du Canada atlantique	4	0	0	0
Agence spatiale canadienne	6	0	1	1
Agriculture	35	58	35	4
Anciens combattants	115	24	24	6
Approuvisionnement et Services	311	30	32	2
Archives nationales du Canada	50	7	7	0
Bibliothèque nationale du Canada	18	2	2	2
Bureau canadien d'enquête sur les accidents de transport et de la sécurité des transports	9	2	1	0
Bureau d'information des consommateurs	1	0	0	0
Bureau de l'administrateur de l'Office sur la taxe sur les produits et services	2	0	0	0
Bureau de la Coordonnatrice, Situation de la femme	8	0	0	0
Bureau de services juridiques des pensions	1	0	0	0
Bureau des relations fédérales-provinciales	2	0	0	0
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	17	0	0	0
Bureau du Conseil privé	6	1	1	0
Bureau du Directeur général des élections	14	1	2	0
Bureau du surintendant des institutions financières	12	3	5	0
Commission canadienne des grains	1	1	0	0
Commission de l'immigration et du statut de réfugié	85	11	9	2
Commission de révision des marchés publics	1	0	0	0
Commission des relations de travail	5	0	0	0
Commission mixte internationale dans la fonction publique	3	1	1	0
Commission nationale des libérations conditionnelles	13	2	2	0
Communications	86	8	8	1
Conseil canadien des relations du travail	4	0	0	0
Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses	1	0	0	0
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	24	1	0	0
Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	5	0	0	0
Conseil du Trésor (Secrétariat)	16	0	0	0
Consommateurs et Sociétés	98	20	14	6
Cour canadienne de l'impôt	5	1	1	0

Méthodes de sélection, appels et catégorie professionnelle

pour lesquelles l'appel ou les appels ont été réglés, et pour lesquelles au moins un appel a été accueilli, selon la catégorie professionnelle, 1991

Méthodes de sélection^a

Catégorie professionnelle	Ouvrant	Ayant fait	l'objet d'un appel ^b	Appels réglés ^b	Appels accueillis
Gestion	77	18	23	1	1
Scientifique et professionnelle	871	198	155	26	26
Administration et service extérieur	3 138	581	618	91	91
Technique	728	105	108	21	21
Soutien administratif	2 460	270	273	51	51
Exploration	746	164	173	28	28
Total	8 031	1 341	1 354	219	219

^a Inclut les cas pour lesquels il a fallu déterminer si le comité d'appel avait compétence ou non.

^b Le nombre de méthodes de sélection pour lesquelles l'appel ou les appels ont été réglés n'est pas le même que celui des méthodes de sélection ayant fait l'objet d'un appel parce que certains cas sont reportés à l'année suivante.

Méthodes de sélection, appels et lieu de travail

pour lesquelles l'appel ou les appels ont été réglés, et pour lesquelles au moins un appel a été accueilli, selon le lieu de travail, 1991

Méthodes de sélection^a

Lieu de travail	Ouvrant	Ayant fait	l'objet d'un appel ^b	Appels réglés ^b	Appels accueillis
Terre-Neuve	186	32	38	5	5
Ile-du-Prince-Édouard	88	22	20	4	4
Nouvelle-Écosse	487	96	109	21	21
Nouveau-Brunswick	197	17	29	1	1
Québec (sauf RCN)	996	233	240	37	37
Région de la Capitale nationale	2 770	272	273	48	48
Ontario (sauf RCN)	1 234	276	299	49	49
Manitoba	339	50	46	13	13
Saskatchewan	253	54	41	8	8
Alberta	526	82	67	14	14
Colombie-Britannique	796	139	135	15	15
Yukon	43	2	3	0	0
Territoires du Nord-Ouest	26	3	4	1	1
Étranger	22	19	21	3	3
Divers lieux	68	44	29	0	0
Total	8 031	1 341	1 354	219	219

^a Inclut les cas pour lesquels il a fallu déterminer si le comité d'appel avait compétence ou non.

^b Le nombre de méthodes de sélection pour lesquelles l'appel ou les appels ont été réglés n'est pas le même que celui des méthodes de sélection ayant fait l'objet d'un appel parce que certains cas sont reportés à l'année suivante.

Appels, provenance des nominations et méthode de sélection

Méthodes de sélection ouvrant droit à un appel, ayant fait l'objet d'un appel, dont l'appel a été réglé, pour lesquelles un ou plusieurs appels ont été accueillis; nombre d'appelants dont les appels ont été accueillis ou rejetés ou dont le droit d'appel n'a pas été reconnu, selon la provenance des nominations et la méthode de sélection, 1991

		Appels accueillis				Appels rejetés			
Catégorie professionnelle	Gestion	Avec audience		Sans audience		Avec audience		Sans audience	
		(ministère a concédé)	(ministère a concédé)	(ministère a concédé)	(ministère a concédé)	(retiré par l'appelant)	(retiré par l'appelant)		
Technique	Administration et service extérieur	147	34	1	0	249	45	331	255
	Technique	38	1	0	0	36	5	61	10
	Soutien administratif	40	29	1	1	122	26	169	51
	Exploitation	49	4	3	3	71	22	98	184
	Total	322	70	5	5	571	106	753	577
									2 404
									431

^a Inclut les cas pour lesquels il a fallu déterminer si le comité d'appel avait compétence ou non.

^b Le comité d'appel n'avait pas compétence pour entendre l'appelant en question.

Appels et catégorie professionnelle

		Méthodes de sélection ^a										Résultats des appels	
Provenance des nominations et méthode de sélection	Ouvrant Ayant fait l'objet d'un appel à un appel droit	Méthodes de sélection ^a										Droit d'appel non reconnu ^c	Total
		Ministères <i>(admission déléguée)</i>	Concours internes	7 309	939	990	172	310	1 202	Appels rejetés	Appels acceptés		
1 639	733	2 372	1 400	577	1 400	395	85	198	450	1 639	733	2 372	
Commission de la fonction publique <i>(admission non déléguée)</i>		96	19	25	2	2	30	0	0	32	32	32	
Concours internes		4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Sans concours		100	19	25	2	2	30	0	0	32	32	32	
Total		7 405	958	1 015	174	312	1 232	127	1 671	733	2 404	733	
Sans concours		626	383	339	45	85	198	450	1 671	733	2 404	733	
Total global ^d		8 031	1 341	1 354	219	397	1 430	577	1 671	733	2 404	733	

^a Inclut les cas pour lesquels il a fallu déterminer si le comité d'appel avait compétence ou non.

Le nombre de méthodes de sélection pour lesquelles l'appel ou les appels ont été réglés n'est pas le même que celui des méthodes de sélection ayant fait l'objet d'un appel parce que des appels sont parfois reportés à l'année suivante.

^c Le comité d'appel n'avait pas compétence pour contester l'appelant en question.

^d Le total des méthodes de sélection pour lesquelles des appels ont été réglés est inférieur au total global des appels parce que plusieurs personnes peuvent en appeler d'une même méthode de sélection.

^b Le nombre de méthodes de sélection pour lesquelles l'appel ou les appels ont été réglés n'est pas le même que celui des méthodes de sélection ayant fait l'objet d'un appel parce que des appels sont parfois reportés à l'année suivante.

^d Le comité d'appel n'avait pas compétence pour entendre l'appelant en question.

parce que plusieurs personnes peuvent en appeler d'une même méthode de sélection.

ministère, 1991

	Audience	Sans audience	Avec audience	Total
Ministère des Affaires extérieures	14	0	30	77
Affaires indiennes et du Nord canadien	11	0	6	39
Agence canadienne de développement international	0	0	3	7
Agence spatiale canadienne	1	0	0	2
Agriculture	4	0	22	52
Anciens combattants	2	6	6	29
Approuvements et Services	2	0	12	36
Archives nationales du Canada	0	0	2	7
Bibliothèque nationale du Canada	1	1	0	2
Bureau canadien d'enquête sur les accidents de transport et de la sécurité des transports	0	0	0	1
Bureau du Directeur général des élections	0	0	1	1
Bureau du surintendant des institutions financières	0	0	2	4
Commission canadienne des droits de la personne	0	0	5	6
Commission de l'immigration et du statut de réfugié	16	0	10	46
Commission de la fonction publique	15	0	0	40
Commission mixte internationale	0	0	0	1
Commission nationale des libérations conditionnelles	0	0	1	2
Communications	2	0	3	10
Consommateurs et Sociétés	5	1	5	19
Cour canadienne de l'impôt	0	0	0	1
Cour fédérale du Canada	0	0	3	4
Défense nationale (fonctionnaires)	33	0	96	253
Emploi et Immigration	46	29	86	425
Environnement	11	0	26	56
Gendarmerie royale du Canada (fonctionnaires)	1	0	13	24
Industrie, Sciences et Technologie	8	0	3	12
Justice	0	0	0	3
Multiculturalisme et Citoyenneté	1	0	0	1
Office national de l'énergie	0	0	1	2
Office national des transports	0	0	0	3
Protection civile Canada	0	0	0	2
Pêches et Océans	0	1	6	18
Revenu national (Douanes et Accise)	33	5	87	286
Revenu national (Impôt)	39	13	120	287
Santé nationale et Bien-être social	17	5	15	68
Secrétariat d'État du Canada	1	4	17	26
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	0	1	0	1
Service correctionnel du Canada	13	2	32	246
Soliciteur général	0	0	0	1
Statistique Canada	2	0	1	30
Transports	14	4	48	118
Travail	0	0	2	4
Traux publics	28	0	28	94
Total	322	70	571	2 404

^a Inclut les cas pour lesquels il a fallu déterminer si le comité d'appel avait compétence ou non.

Cessations d'emploi, groupe d'âge et sexe

Répartition des cessations d'emploi (sauf mises en disponibilité) selon le groupe d'âge et le sexe, 1991

Groupe d'âge		Hommes		Femmes	
	N.	%	N.	%	Total
Moins de 20 ans	30	44,1	38	55,9	68
20-24	465	35,7	839	64,3	1 304
25-29	1 015	39,3	1 569	60,7	2 584
30-34	918	38,0	1 500	62,0	2 418
35-39	812	37,8	1 337	62,2	2 149
40-44	748	42,1	1 029	57,9	1 777
45-49	451	40,0	677	60,0	1 128
50-54	752	55,5	604	44,5	1 356
55-59	1 560	68,8	708	31,2	2 268
60-64	1 471	71,3	592	28,7	2 063
65 et plus	558	67,9	264	32,1	822
Total	8 787	49,0	9 163	51,0	17 950

Nota : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la date de naissance.

L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne présentent pas la catégorie professionnelle, le motif de cessation d'emploi ou le groupe linguistique.

— Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques et au sexe ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle et le sexe sont connus.

Catégorie professionnelle et motif de cessation d'emploi	(sauf mise en disponibilité)					
	Anglo-phones		Franco-phones		Anglo-phones	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Anglophones	Francophones
Renvoi	62	22	30	10	85	68,0
Renvoi en cours de stage	127	27	59	30	155	63,5
Révoation de la nomination	3	1	3	2	6	54,5
Recontrate	2 436	763	1 071	324	3 203	69,6
Fin de période déterminée	1 784	491	2 628	1 302	2 378	37,1
Décès	184	72	80	35	256	69,0
Démision	2 029	635	2 466	950	2 693	43,7
Total global	6 632	2 015	6 346	2 658	8 787	49,0
					9 163	51,0
					12 978	73,5
					4 673	26,5
					1 585	36,1
					17 950	

[illegible]

Lieu de travail									
Manitoba	Saskatchewan	Alberta	Colombie-Britannique	Yukon	Territoires du Nord-Ouest		Etranger	Total	
1	0	5	10	0	0	0	0	50	27
2	2	6	3	0	0	0	0	27	3
0	0	1	0	0	0	0	0	1 389	103
67	37	138	188	2	5	7	0	1 148	23
28	40	90	150	8	5	0	0	733	123
2	4	11	11	0	1	0	0	3 458	123
23	39	117	128	11	14	27	7		
123	122	368	490	21	27				
5	3	12	26	3	0	1		125	33
33	4	24	21	0	0	1		244	0
0	0	1	2	0	0	0		11	201
201	90	286	498	10	7	46		4 601	328
328	177	342	653	43	24	4		6 412	13
13	9	20	35	1	3	2		371	195
428	145	466	770	77	60	16		6 161	777
1 153	2 008	134	96	70	17 950				

Lieu de travail

Catégorie professionnelle et
motif de cessation d'emploi
(sauf mise en disponibilité)

Exploitation	Terre-Neuve	Île-du-Prince-Édouard	Nouvelle-Écosse	Nouveau-Brunswick	Québec (sauf RCN)	Québec (RCN)	Ontario (RCN)	Ontario (sauf RCN)
Renvoi	4	0	5	0	12	0	4	9
Renvoi en cours de stage	0	0	4	2	2	0	3	3
Révocation de la nomination	0	0	1	0	1	0	0	0
Retraite	41	23	172	60	243	31	122	253
Fin de période déterminée	124	23	149	81	151	3	102	194
Décès	4	2	12	7	13	4	10	22
Démission	15	4	39	12	96	26	77	132
Total	188	52	382	163	519	64	318	614
Toutes les catégories								
Renvoi	4	2	7	0	21	2	15	24
Renvoi en cours de stage	14	0	13	5	23	8	40	58
Révocation de la nomination	0	0	3	0	2	0	2	1
Retraite	86	48	388	141	634	383	1 054	729
Fin de période déterminée	287	70	404	256	1 080	331	1 382	1 031
Décès	6	3	24	7	58	34	79	77
Démission	69	24	183	80	593	626	1 795	1 062
Total global	466	148	1 022	490	2 416	1 388	4 368	2 986

Nota : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle ou le motif de cessation d'emploi.

Manitoba	Saskatchewan	Alberta	Colombie-Britannique	Yukon	Territoires du Nord-Ouest	Etranger	Total
0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0
4	1	1	11	1	0	19	172
0	0	0	0	0	0	0	7
0	0	0	0	0	0	0	8
2	3	10	6	0	1	4	280
6	4	11	17	1	23	469	
0	0	1	1	0	0	0	5
0	0	0	1	0	0	0	17
0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0
9	4	21	41	1	0	0	343
15	22	20	38	9	2	1	398
1	1	1	1	0	0	0	43
62	27	28	47	11	4	1	666
87	55	71	131	22	6	3	1 472
2	2	3	6	3	0	0	36
1	0	1	5	0	0	0	41
0	0	0	0	0	0	0	0
33	12	37	93	4	2	10	1 068
29	23	58	102	5	2	2	793
2	3	4	6	0	1	2	90
31	30	110	177	9	8	9	1 618
98	70	214	389	21	13	23	3 649
1	0	0	4	0	0	0	6
25	1	12	3	0	0	0	89
0	0	0	0	0	0	0	0
43	21	38	65	2	0	0	643
10	23	36	38	7	2	0	434
4	0	2	6	0	1	0	46
13	7	42	75	7	12	0	421
96	52	130	191	16	15	0	1 640
1	1	3	5	0	0	1	28
5	0	0	9	0	0	0	70
0	0	0	2	0	0	0	5
45	15	51	100	0	0	10	982
246	67	129	313	12	10	1	3 541
4	1	2	9	0	0	0	80
62	38	154	335	39	20	2	2 377
365	122	345	776	51	30	14	7 098

51 Cessations d'emploi, catégorie professionnelle, motif et lieu de travail

Répartition des cessations d'emploi selon la catégorie professionnelle, le motif et le lieu de travail, 1991

Lieu de travail

Catégorie professionnelle et motif de cessation d'emploi (sauf mise en disponibilité)	Terre-Neuve	Île-du-Prince-Édouard	Nouvelle-Écosse	Nouveau-Brunswick	Québec (sauf RCN)	Québec (RCN)	Ontario (sauf RCN)	Ontario (RCN)
Gestion								
Renvoi	0	0	0	0	0	0	0	0
Renvoi en cours de stage	0	0	0	0	0	0	0	0
Révoation de la nomination	0	0	0	0	0	0	0	0
Retraite	1	0	3	1	11	24	85	10
Fin de période déterminée	0	0	0	0	0	1	6	0
Décès	0	0	0	0	0	4	3	1
Démision	4	1	5	4	19	64	142	15
Total	5	1	8	5	30	94	236	27
Scientifique et professionnelle								
Renvoi	0	1	0	0	0	0	0	0
Renvoi en cours de stage	0	0	0	0	9	0	0	0
Révoation de la nomination	0	0	0	0	0	0	0	0
Retraite	2	1	19	1	40	29	130	45
Fin de période déterminée	0	2	13	4	96	18	118	40
Décès	1	0	2	0	9	4	14	6
Démision	6	2	8	5	70	33	204	158
Total	9	6	42	10	224	84	468	254
Administration et service extérieur								
Renvoi	0	0	1	0	6	1	3	9
Renvoi en cours de stage	0	0	1	0	2	4	12	15
Révoation de la nomination	0	0	0	0	0	0	0	0
Retraite	12	7	65	30	128	180	283	172
Fin de période déterminée	12	4	37	20	135	78	145	141
Décès	0	1	3	0	16	12	20	20
Démision	7	7	29	23	160	270	503	245
Total	31	19	136	73	448	546	966	602
Technique								
Renvoi	0	0	0	0	1	0	0	0
Renvoi en cours de stage	13	0	7	2	4	0	2	20
Révoation de la nomination	0	0	0	0	0	0	0	0
Retraite	21	6	73	21	109	28	140	76
Fin de période déterminée	14	5	12	16	51	15	137	68
Décès	1	0	5	0	7	5	9	6
Démision	12	1	22	11	40	14	91	74
Total	61	12	119	50	212	62	379	245
Soutien administratif								
Renvoi	0	1	1	0	2	1	6	6
Renvoi en cours de stage	1	0	1	1	6	4	23	15
Révoation de la nomination	0	0	0	0	1	0	2	0
Retraite	9	11	56	28	103	91	290	173
Fin de période déterminée	136	36	193	134	642	216	827	579
Décès	0	0	2	0	13	5	22	22
Démision	25	9	80	25	204	219	734	431
Total	171	58	333	188	974	538	1 905	1 228

Total

50

Cessations d'emploi, motif et lieu de travail

Répartition des cessations d'emploi selon le motif et le lieu de travail, 1991

Motif de cessation d'emploi (sauf mise en disponibilité)	Ile-du-Prince-Edouard	Nouvelle-Écosse	Nouveau-Brunswick	Québec (sauf RCN)	Québec (RCN)	Ontario (sauf RCN)	Ontario (RCN)	Lieu de travail
Renvoi	1	2	0	9	1	2	10	
• inconduite	1	1	0	7	1	6	5	
• incapacité ou incapacité	1	2	0	7	1	6	5	
• abandon de poste	2	0	0	5	0	7	9	
Renvoi en cours de stage	14	0	3	23	8	40	58	
Révocation de la nomination	0	0	0	2	0	2	1	
Retraite	5	5	7	21	53	128	76	
• âgé ^a	5	17	7	21	53	128	76	
• volontaire ^b	61	35	113	295	295	791	527	
• raison de santé	20	8	78	21	35	135	126	
Fin de période déterminée	287	70	404	256	1 080	1 382	1 031	
Décès	6	3	24	7	58	34	79	
Démission	69	24	183	80	593	626	1 062	
Total	466	148	1 022	490	2 416	1 388	4 368	2 986

^a Les fonctionnaires de 60 ans qui prennent volontairement leur retraite après au moins 5 années de service et les fonctionnaires de 55 à 59 ans qui prennent volontairement leur retraite après au moins 30 années de service, et qui reçoivent immédiatement une pension.

^b Les fonctionnaires de 50 à 59 ans qui démissionnent volontairement après au moins 5 années de service et les fonctionnaires de moins de 50 ans qui démissionnent volontairement au terme de 5 à 35 années de service, et qui reçoivent une pension différée ou une indemnité annuelle.

Nota : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le motif de cessation d'emploi.

49

Cessations d'emploi et motif

Répartition des cessations d'emploi selon le motif, 1991

Motif de cessation d'emploi (sauf mise en disponibilité)	Renvoi	• inconduite	• incapacité ou incapacité	• abandon de poste	Renvoi en cours de stage	Révocation de la nomination	Retraite	• âgé ^a	• volontaire ^b	• raison de santé	Fin de période déterminée	Décès	Démission	Total
	46	43	36	244	11	453	3 539	609	6 412	371	6 161	17 950		

^a Les fonctionnaires de 60 ans qui prennent volontairement leur retraite après au moins 5 années de service et les fonctionnaires de 55 à 59 ans qui prennent volontairement leur retraite après au moins 30 années de service, et qui reçoivent immédiatement une pension.

^b Les fonctionnaires de 50 à 59 ans qui démissionnent volontairement après au moins 5 années de service et les fonctionnaires de moins de 50 ans qui démissionnent volontairement au terme de 5 à 35 années de service, et qui reçoivent une pension différée ou une indemnité annuelle.

Nota : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le motif de cessation d'emploi.

	Saskatchewan	Alberta	Colombie-Britannique	Yukon	Territoires du Nord-Ouest	Total partie Hors de la RCN	Total
0	1	1	1	0	0	2	5
4	1	1	2	0	0	38	44
1	10	6	3	0	1	40	62
0	0	0	0	1	1	6	6
7	11	9	9	0	2	72	102
1	0	0	0	3	1	51	57
13	23	17	4	5	209	276	
0	0	0	0	0	0	0	0
0	58	0	0	0	72	72	72
0	1	0	0	0	2	2	2
0	4	1	0	0	5	5	5
0	2	0	0	0	8	8	8
0	67	1	0	4	89	89	89
0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0
0	1	1	0	0	2	2	5
4	59	2	0	0	110	116	116
1	11	3	0	1	42	64	64
0	4	1	1	1	11	11	11
7	13	9	0	2	74	104	104
1	2	2	3	5	59	65	65
13	90	18	4	9	298	365	

Motif et catégorie professionnelle	Lieu de travail									
	Ontario (sauf RCN)	Région de la Capitale nationale	Québec (sauf RCN)	Nouveau- Brunswick	Ecosse	Prince- Edouard	Terre- Neuve	Île-du- Prince- Edouard	Nouvelle- Ecosse	Manitoba
Reorganisation										
Gestion	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Scientifique et professionnelle	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Administration et service extérieur	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Technique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Soutien administratif	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Exploitation	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	3	0	0	0	0	0	0	13
Decentralisation										
Gestion	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Scientifique et professionnelle	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Administration et service extérieur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Technique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Soutien administratif	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Exploitation	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tous les motifs										
Gestion	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0
Scientifique et professionnelle	0	6	1	1	2	0	0	0	0	0
Administration et service extérieur	0	22	15	0	0	0	0	0	0	4
Technique	1	0	2	0	1	0	1	0	0	0
Soutien administratif	3	30	10	3	0	2	3	0	0	10
Exploitation	0	6	6	1	3	35	0	0	0	0
Total global	4	67	34	5	6	37	4	37	6	39

Motif et catégorie professionnelle	Anglo-phones	Anglo- Franco-phones	Femmes	Hommes	Femmes	Anglophones	Francophones
Reorganisation	Gestion	4	0	1	0	5	0,0
	Scientifique et professionnelle	24	1	18	1	42	95,5
						2	4,5
		19	6	26	11	45	72,6
	Administration et service extérieur					17	27,4
	Technique	3	2	1	0	4	66,7
	Soutien administratif	7	4	69	22	76	74,5
	Exploitation	48	5	4	0	52	91,2
	Total	105	18	119	34	153	55,4
Privatisation	Gestion	0	0	0	0	0	0,0
	Scientifique et professionnelle	27	0	45	0	45	62,5
						72	100,0
		0	0	0	0	0	0,0
	Gestion	0	0	0	0	2	100,0
	Administration et service extérieur	0	0	1	0	1	50,0
	Technique	1	0	4	0	5	100,0
	Soutien administratif	7	0	2	0	2	100,0
	Exploitation	0	0	1	0	8	100,0
	Total	35	0	53	1	88	98,9
Décentralisation	Gestion	0	0	0	0	0	0,0
	Scientifique et professionnelle	0	0	0	0	0	0,0
	Administration et service extérieur	0	0	0	0	0	0,0
	Technique	0	0	0	0	0	0,0
	Soutien administratif	0	0	0	0	0	0,0
	Exploitation	0	0	0	0	0	0,0
	Total	0	0	0	0	0	0,0
Tous les motifs	Gestion	4	0	1	0	5	100,0
	Scientifique et professionnelle	51	1	63	1	114	98,3
						2	1,7
	Administration et service extérieur	19	6	27	12	46	71,9
	Technique	4	2	5	0	9	81,8
	Soutien administratif	7	4	71	22	78	75,0
	Exploitation	55	5	5	0	60	92,3
	Total global	140	18	172	35	312	85,5
						53	14,5
						5	7,7
						65	36,5

46

Nominations et Programme d'enseignement coopératif

Etudiants embauchés dans le cadre du Programme d'enseignement coopératif selon le genre de maison d'enseignement, le sexe et le groupe linguistique, 1991

Maison d'enseignement	Université	Collège communautaire et cégep	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		Total
			phones	Anglo- Franco-phones	phones	Anglo- Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	
	1 618	636	1 067	501	2 254	59,0	1 568	41,0	2 700	70,3	1 140	29,7	3 840	78,5	
	625	23	341	56	648	62,0	397	38,0	972	92,4	80	7,6	1 052	21,5	
Total	2 243	659	1 408	557	2 902	59,6	1 965	40,4	3 672	75,1	1 220	24,9	4 892	100,0	

Nota : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le sexe.

— Les pourcentages relatifs au sexe ont été établis sur le total des étudiants dont le sexe est connu.

45

Nominations et Programme d'emplois d'été axés sur la carrière

Etudiants embauchés dans le cadre du Programme d'emplois d'été axés sur la carrière selon le genre de maison d'enseignement, le sexe et le groupe linguistique, 1991

Maison d'enseignement	Université	Collège communautaire et cégep	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		Total
			phones	Anglo- Franco-phones	phones	Anglo- Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	
	1 364	550	1 552	734	1 914	45,6	2 286	54,4	2 927	69,4	1 291	30,6	4 218	84,3	
	239	98	276	167	337	43,2	443	56,8	515	65,7	269	34,3	784	15,7	
Total	1 603	648	1 828	901	2 251	45,2	2 729	54,8	3 442	68,8	1 560	31,2	5 002	100,0	

Nota : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le sexe.

— Les pourcentages relatifs au sexe ont été établis sur le total des étudiants dont le sexe est connu.

Nominations externes, diplômés d'université et secteur professionnel

	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Anglophones	Francophones	Total								
Administration	171	51	157	58	222	50,7	216	49,3	329	75,1	109	24,9	440	34,5	%
Service extérieur	30	6	22	7	36	55,4	29	44,6	52	80,0	13	20,0	65	5,1	%
Vérification et comptabilités ^a	63	26	42	27	89	56,3	69	43,7	105	66,5	53	33,5	158	12,4	%
Sciences pures et appliquées	81	23	50	14	104	61,9	64	38,1	131	78,0	37	22,0	168	13,2	%
Informatique	74	50	22	11	124	79,0	33	21,0	96	61,1	61	38,9	157	12,3	%
Socio-économique ^b	99	41	84	61	140	49,1	145	50,9	183	64,2	102	35,8	285	22,4	%
Total	518	197	378	178	715	56,2	557	43,8	897	70,5	375	29,5	1 274	100,0	%

Comprend 20 nominations au Bureau du Vérificateur général du Canada.

^aAux fins de ce tableau, socio-économique comprend les postes en droit et en bibliothéconomie, ainsi que les programmes en économique, statistique et bien-être social.

Notes : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le secteur professionnel, le sexe ou le groupe linguistique.

Nominations externes, diplômés de cégep et de collège communautaire, et secteur professionnel
Diplômés de cégep et de collège communautaire nommés à des emplois axés sur la carrière selon le secteur professionnel.
le sexe et le groupe linguistique, 1991

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		Total	
secteur professionnel	Anglo- Franco- phones	Anglo- Franco- phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
sciences de la gestion	28	6	17	15	34	51,5	32	48,5	46	68,7	21	31,3	89	40,1
sciences et technologie	44	6	26	8	50	59,5	34	40,5	70	83,3	14	16,7	84	37,8
informatique	23	7	15	2	30	63,8	17	36,2	38	80,9	9	19,1	47	21,2
Total	95	19	60	25	114	57,3	85	42,7	156	78,0	44	22,0	222	100,0

Nota : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le secteur professionnel, le sexe ou le groupe linguistique.

Nota : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le secteur professionnel, le sexe ou le groupe linguistique.

Nominations externes, diplômés d'université et région
Répartition, en nombre et pourcentage, des diplômés d'université nommés à des postes de niveau d'agent, selon la région où le dernier diplôme a été décerné, le sexe et le groupe linguistique, 1991

Diplômés^a

Nominations

Région	Hommes	Femmes	N.	%	Hommes	Femmes	N.	%	Anglo- Franco-phones	Anglo- Franco-phones	Femmes	N.	%	Francophones	Total
Terre-Neuve	1 066	1 370	2 436	1,9	17	0	13	0	17	56,7	13	43,3	30	100,0	0 0,0
Île-du-Prince Édouard	166	263	429	0,3	1	0	4	0	1	20,0	4	80,0	5	100,0	0 0,0
Nouvelle-Écosse	2 693	3 375	6 068	4,7	38	2	23	2	40	61,5	25	38,5	61	93,8	4 6,2
Nouveau- Brunswick	1 463	1 674	3 137	2,4	6	8	10	7	14	45,2	17	54,8	16	51,6	15 48,4
Québec (sauf RCN)	14 556	16 702	31 258	24,0	59	124	41	107	183	55,3	148	44,7	100	30,2	231 69,8
Région de la Capitale nationale	3 413	4 236	7 649	5,9	82	47	72	47	129	51,8	120	48,2	154	62,1	94 37,9
Ontario (sauf RCN)	21 851	26 840	48 691	37,4	153	8	115	8	161	56,7	123	43,3	268	94,4	16 5,6
Manitoba	2 543	2 899	5 442	4,2	29	1	18	0	30	62,5	18	37,5	47	97,9	1 2,1
Saskatchewan	2 111	2 323	4 434	3,4	23	1	17	0	24	58,5	17	41,5	41	97,6	1 2,4
Alberta	4 846	5 140	9 986	7,7	39	1	22	0	40	64,5	22	35,5	61	98,4	1 1,6
Colombie- Britannique	5 081	5 493	10 574	8,1	44	1	20	2	45	67,2	22	32,8	64	95,5	3 4,5
Étrangère ^b	0	0	0	0,0	14	1	7	3	15	60,0	10	40,0	21	84,0	4 16,0
Total	59 789	70 315	130 104	100,0	518	197	378	178	715	56,2	557	43,8	897	70,5	375 29,5
															1 274 100,0

^a Les données pour les diplômés de 1990 proviennent de Statistique Canada.
^b Canadiens ayant obtenu un diplôme supérieur à l'étranger.

Nota : — L'addition des données ne correspond pas toujours aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la région où le dernier diplôme a été décerné, le sexe ou le groupe linguistique.

Nominations infirmières, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique
Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations infirmières selon la catégorie professionnelle, le sexe et le groupe linguistique, 1990 et 1991

Catégorie professionnelle	Anglo- Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	Hommes	Femmes	Anglophones	Francophones	N.	%	Total
Gestion	150	52	45	18	202	76,2	63	23,8	195	73,6
Scientifique et professionnelle	702	297	240	112	999	73,9	352	26,1	942	69,7
Administration et service extérieur	2 534	1 517	3 228	2 321	4 051	42,2	5 549	57,8	5 762	60,0
Technique	696	377	227	148	1 075	74,1	375	25,9	923	63,7
Soutien administratif	717	616	3 526	3 073	1 333	16,8	6 606	83,2	4 256	53,6
Exploitation	781	571	110	92	1 352	87,0	202	13,0	891	57,3
Total	5 582	3 430	7 378	5 764	9 014	40,7	13 149	59,3	12 973	58,5
1991										
Gestion	135	41	52	12	176	73,3	64	26,7	187	77,9
Scientifique et professionnelle	594	219	254	73	813	71,3	327	28,7	848	74,4
Administration et service extérieur	2 045	1 204	2 860	2 144	3 249	39,4	5 005	60,6	4 905	59,4
Technique	601	250	207	114	851	72,6	321	27,4	808	68,9
Soutien administratif	611	458	2 793	2 678	1 069	16,3	5 472	83,7	3 404	52,0
Exploitation	605	390	112	64	997	85,0	176	15,0	717	61,2
Total	4 594	2 562	6 280	5 085	7 158	38,6	11 367	61,4	10 874	58,7

Nota : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle, le sexe ou le groupe linguistique.

— Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

Candidats inscrits au Répertoire national de candidats, région et groupe désigné
Répartition, en nombre et pourcentage, des femmes, des autochtones, des personnes handicapées et des membres de minorités visibles inscrits au Répertoire national de candidats, selon la région, 1991

Région	N.	candidats	%	Autochtones ^a	N.	candidats	%	Personnes handicapées ^a	N.	candidats	%	Membres de minorités visibles ^a	N.	candidats	%	Nombre total des candidats répertoriés
Terre-Neuve	63	28,1	36	12,7	37	13,0	35	12,3	284							
Île-du-Prince-Édouard	89	53,0	17	9,6	55	30,9	26	14,6	178							
Nouvelle-Écosse	352	40,0	44	4,3	117	11,5	115	11,3	1 019							
Nouveau-Brunswick	158	38,8	58	12,9	83	18,5	45	10,0	449							
Québec (sauf RCN)	2 388	42,8	142	2,5	204	3,7	549	9,8	5 588							
Région de la Capitale nationale	5 809	54,3	663	4,5	680	4,6	1 584	10,7	14 806							
Ontario (sauf RCN)	1 102	39,3	121	4,1	182	6,2	610	20,8	2 935							
Manitoba	383	37,9	98	9,1	36	3,4	124	11,6	1 072							
Saskatchewan	920	52,1	152	8,3	18	1,0	119	6,5	1 822							
Alberta	1 009	36,7	67	2,4	68	2,4	288	10,2	2 820							
Colombie-Britannique	891	39,1	110	4,7	140	6,0	541	23,3	2 325							
Yukon	54	52,9	8	7,8	2	1,9	0	0,0	103							
Territoires du Nord-Ouest	13	40,6	2	6,1	1	3,0	1	3,0	33							
Total	13 231	46,1	1 518	4,5	1 623	4,9	4 037	12,1	33 434							

^a Voir Lexique, p. 77, pour la définition de : autochtones, personnes handicapées et minorités visibles.

Nota : — En ce qui concerne les femmes, les pourcentages sont calculés d'après le nombre total des candidats dont le sexe est connu.

Nominations infirmières, lieu de travail, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations infirmières selon le lieu de travail, le sexe et le groupe linguistique, 1990 et 1991

1990

	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Anglophones	Francophones
--	--------	--------	--------	--------	-------------	--------------

Lieu de travail	Anglo-phones	Anglo-phones	Anglo-phones	Anglo-phones	Anglo-phones	Anglo-phones
-----------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------

Terre-Neuve	186	1	230	1	189	45,0
-------------	-----	---	-----	---	-----	------

Île-du-Prince-Édouard	124	14	217	26	138	36,2
-----------------------	-----	----	-----	----	-----	------

Nouvelle-Écosse	431	13	349	17	444	54,8
-----------------	-----	----	-----	----	-----	------

Nouveau-Brunswick	196	66	189	155	262	43,2
-------------------	-----	----	-----	-----	-----	------

Québec (sauf RCN)	105	1 665	84	2 223	1 770	43,4
-------------------	-----	-------	----	-------	-------	------

Région de la Capitale nationale	2 377	1 583	3 229	3 168	3 960	38,2
---------------------------------	-------	-------	-------	-------	-------	------

Ontario (sauf RCN)	897	53	1 216	96	950	42,0
--------------------	-----	----	-------	----	-----	------

Manitoba	296	10	453	37	306	38,4
----------	-----	----	-----	----	-----	------

Saskatchewan	129	0	219	2	36,9	22,1
--------------	-----	---	-----	---	------	------

Alberta	327	11	439	17	338	42,6
---------	-----	----	-----	----	-----	------

Colombie-Britannique	462	6	709	17	468	39,1
----------------------	-----	---	-----	----	-----	------

Yukon	16	0	15	0	16	51,6
-------	----	---	----	---	----	------

Territoires du Nord-Ouest	31	7	22	0	38	63,3
---------------------------	----	---	----	---	----	------

Étranger	1	1	1	0	2	66,7
----------	---	---	---	---	---	------

Total	5 582	3 430	7 378	5 764	9 014	40,7
-------	-------	-------	-------	-------	-------	------

1991

Terre-Neuve	205	0	289	1	205	41,4
-------------	-----	---	-----	---	-----	------

Île-du-Prince-Édouard	60	5	138	20	65	29,1
-----------------------	----	---	-----	----	----	------

Nouvelle-Écosse	323	10	364	15	333	46,8
-----------------	-----	----	-----	----	-----	------

Nouveau-Brunswick	127	75	127	144	202	42,7
-------------------	-----	----	-----	-----	-----	------

Québec (sauf RCN)	81	1 279	69	2 086	1 360	38,7
-------------------	----	-------	----	-------	-------	------

Région de la Capitale nationale	1 849	1 127	2 598	2 668	2 976	36,1
---------------------------------	-------	-------	-------	-------	-------	------

Ontario (sauf RCN)	871	29	862	84	900	48,7
--------------------	-----	----	-----	----	-----	------

Manitoba	243	15	464	25	258	34,5
----------	-----	----	-----	----	-----	------

Saskatchewan	120	2	196	2	122	38,1
--------------	-----	---	-----	---	-----	------

Alberta	257	6	440	21	265	36,5
---------	-----	---	-----	----	-----	------

Colombie-Britannique	409	5	694	18	414	36,8
----------------------	-----	---	-----	----	-----	------

Yukon	15	0	14	0	15	51,7
-------	----	---	----	---	----	------

Territoires du Nord-Ouest	27	3	19	0	30	61,2
---------------------------	----	---	----	---	----	------

Étranger	7	6	4	0	13	76,5
----------	---	---	---	---	----	------

Total	4 594	2 562	6 280	5 085	7 158	38,6
-------	-------	-------	-------	-------	-------	------

Nota : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le lieu de travail, le sexe ou le groupe linguistique.

— Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

Nominations aux postes bilingues à dotation «non impérative»
Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations externes et internes à des postes bilingues à dotation «non impérative» selon la catégorie professionnelle, la situation linguistique des titulaires et le groupe linguistique, 1991

Catégorie professionnelle	Situation linguistique des titulaires en rapport avec les exigences du poste	Situation linguistique des titulaires en rapport avec les exigences du poste			Situation linguistique des titulaires en rapport avec les exigences du poste			Situation linguistique des titulaires en rapport avec les exigences du poste			Situation linguistique des titulaires en rapport avec les exigences du poste		
		N.	%	N.	N.	%	N.	N.	%	N.	N.	%	N.
Gestion	Ont satisfait	265	65,3	95	95,0	360	71,1	71,1	63	12,5	12,5	63	12,5
	Doivent satisfaire	61	15,0	2	2,0	63	12,5	63	12,5	12,5	12,5	63	12,5
	N'ont pas à satisfaire	80	19,7	3	3,0	83	16,4	83	16,4	16,4	16,4	83	16,4
	Total	406	100,0	100	100,0	506	100,0	506	100,0	100,0	100,0	506	100,0
Scientifique et professionnelle	Ont satisfait	382	64,4	362	92,1	744	75,5	75,5	193	19,6	19,6	193	19,6
	Doivent satisfaire	165	27,8	28	7,1	193	19,6	193	19,6	19,6	19,6	193	19,6
	N'ont pas à satisfaire	46	7,8	3	0,8	49	5,0	49	5,0	5,0	5,0	49	5,0
	Total	593	100,0	393	100,0	986	100,0	986	100,0	100,0	100,0	986	100,0
Administration et service extérieur	Ont satisfait	1 034	67,1	1 488	94,8	2 523	81,0	81,0	462	14,8	14,8	462	14,8
	Doivent satisfaire	396	25,7	66	4,2	462	14,8	462	14,8	14,8	14,8	462	14,8
	N'ont pas à satisfaire	112	7,3	16	1,0	128	4,1	128	4,1	4,1	4,1	128	4,1
	Total	1 542	100,0	1 570	100,0	3 113	100,0	3 113	100,0	100,0	100,0	3 113	100,0
Technique	Ont satisfait	100	51,3	347	93,8	447	79,1	79,1	82	14,5	14,5	82	14,5
	Doivent satisfaire	64	32,8	18	4,9	82	14,5	82	14,5	14,5	14,5	82	14,5
	N'ont pas à satisfaire	31	15,9	5	1,4	36	6,4	36	6,4	6,4	6,4	36	6,4
	Total	195	100,0	370	100,0	565	100,0	565	100,0	100,0	100,0	565	100,0
Soutien administratif	Ont satisfait	311	59,7	1 132	90,9	1 443	81,7	81,7	234	13,2	13,2	234	13,2
	Doivent satisfaire	152	29,2	82	6,6	234	13,2	234	13,2	13,2	13,2	234	13,2
	N'ont pas à satisfaire	58	11,1	32	2,6	90	5,1	90	5,1	5,1	5,1	90	5,1
	Total	521	100,0	1 246	100,0	1 767	100,0	1 767	100,0	100,0	100,0	1 767	100,0
Exploitation	Ont satisfait	33	60,0	119	91,5	152	82,2	82,2	25	13,5	13,5	25	13,5
	Doivent satisfaire	16	29,1	9	6,9	25	13,5	25	13,5	13,5	13,5	25	13,5
	N'ont pas à satisfaire	6	10,9	2	1,5	8	4,3	8	4,3	4,3	4,3	8	4,3
	Total	55	100,0	130	100,0	185	100,0	185	100,0	100,0	100,0	185	100,0
Toutes les catégories	Ont satisfait	2 126	64,2	3 543	93,0	5 670	79,6	79,6	1 059	14,9	14,9	1 059	14,9
	Doivent satisfaire	854	25,8	205	5,4	1 059	14,9	1 059	14,9	14,9	14,9	1 059	14,9
	N'ont pas à satisfaire	333	10,1	61	1,6	394	5,5	394	5,5	5,5	5,5	394	5,5
	Total global	3 313	100,0	3 809	100,0	7 123	100,0	7 123	100,0	100,0	100,0	7 123	100,0

Nota : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle ou le groupe linguistique.

— Les pourcentages relatifs à la situation linguistique des titulaires en rapport avec les exigences de leurs postes ont été établis sur le total des nominations pour lesquelles cette situation linguistique est connue.

Nominations aux postes bilingues à dotation «impérative»
Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations externes et internes à des postes bilingues à dotation «impérative» selon la catégorie professionnelle, la modalité d'emploi et le groupe linguistique, 1991

Catégorie professionnelle	Modalité d'emploi	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total
Gestion	Durée indéterminée	264	98,9	172	97,7	436	98,4			
	Période déterminée	3	1,1	4	2,3	7	1,6			
	Total	267	100,0	176	100,0	443	100,0			
Scientifique et professionnelle	Durée indéterminée	334	61,4	562	55,7	897	57,7			
	Période déterminée	210	38,6	447	44,3	658	42,3			
	Total	545	100,0	1 009	100,0	1 556	100,0			
Administration et service extérieur	Durée indéterminée	1 404	70,5	2 923	69,2	4 327	69,5			
	Période déterminée	587	29,5	1 302	30,8	1 889	30,5			
	Total	1 992	100,0	4 225	100,0	6 223	100,0			
Technique	Durée indéterminée	118	60,8	360	62,1	478	61,7			
	Période déterminée	76	39,2	220	37,9	297	38,3			
	Total	194	100,0	581	100,0	776	100,0			
Soutien administratif	Durée indéterminée	645	28,8	2 394	29,1	3 039	29,0			
	Période déterminée	1 595	71,2	5 834	70,9	7 457	71,0			
	Total	2 240	100,0	8 228	100,0	10 496	100,0			
Exploitation	Durée indéterminée	42	34,1	180	38,5	222	37,5			
	Période déterminée	81	65,9	288	61,5	370	62,5			
	Total	123	100,0	469	100,0	593	100,0			
Toutes les catégories	Durée indéterminée	2 808	52,4	6 591	44,9	9 400	46,8			
	Période déterminée	2 552	47,6	8 095	55,1	10 684	53,2			
	Total global	5 362	100,0	14 688	100,0	20 088	100,0			

Nota : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle, la modalité d'emploi ou le groupe linguistique.

— Les pourcentages relatifs aux modalités d'emploi ont été établis sur le total des nominations dont la modalité d'emploi est connue.

Nominations, catégorie professionnelle, exigences linguistiques du poste et groupe linguistique
Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations externes et internes selon la catégorie professionnelle, les exigences linguistiques du poste et le groupe linguistique du titulaire, 1991

Anglophones		Francophones		Anglophones		Francophones		Total	
N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Nominations externes		Nominations internes		Total		Total		Total	
Total global		Total global		Total global		Total global		Total global	

Gestion		Nominations externes		Nominations internes		
		Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	
N.	%	N.	%	N.	%	
Total	25	67,6	12	32,4	37	83,6
Bilingue impératif	4	33,3	8	66,7	12	26,3
Bilingue non impératif	17	81,0	4	19,0	21	38,9
Anglais	2	100,0	0	0,0	2	14,2
Francçais	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Anglais ou Français	2	100,0	0	0,0	2	100,0
	52	4,5	0	0,0	8	16,0
	1	152	100,0	1	115	25,0

Scientifique et professionnelle		Bilingue impératif		Bilingue non impératif		Anglais		Français		Anglais ou français		Total
		56	33,1	113	66,9	171	48,6	35,2	896	64,8	1 382	1 556
												19,4
												12,3
												57,4
												4,2
												33,6
												545
												6,8
												100,0

Administration et service extérieur		Bilingue impératif		Bilingue non impératif		Anglais		Français		Anglais ou Français		Total
189	35,2	348	64,8	540	1 802	31,8	3 873	68,2	5 678	6 223	27,9	
72	62,1	44	37,9	117	1 469	49,0	1 526	51,0	2 995	3 113	14,0	
1 607	96,1	65	3,9	1 687	9 420	96,8	311	3,2	9 745	11 461	51,4	
8	9,8	74	90,2	82	20	2,6	750	97,4	771	853	3,8	
143	68,1	67	31,9	213	332	73,8	118	26,2	450	664	3,0	
2 022	77,2	598	22,8	2 642	13 064	66,5	6 590	33,5	19 674	22 354	100,0	

Technique		Bilingue impératif		Bilingue non impératif		Anglais		Français		Anglais ou Français		Total	
N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
21	19,8	85	80,2	107	173	25,9	495	74,1	668	77,6	10,6		
9	56,3	7	43,8	16	186	33,9	363	66,1	549	7,7			
808	97,8	18	2,2	827	4 053	96,0	170	4,0	4 227	5 063	69,0		
1	2,3	42	97,7	43	12	3,5	334	96,5	346	5,3			
74	69,8	32	30,2	107	308	70,0	132	30,0	440	547	7,5		
924	83,4	184	16,6	1 111	4 797	76,3	1 494	23,7	6 295	7 416	100,0		
													Total

Total	2 457	70,5	1 030	29,5	3 562	27 055	60,3	17 776	39,7	44 925	48 595	100,0
Anglais ou français	75	55,6	60	44,4	137	1 826	54,9	1 501	45,1	3 330	3 473	7,2
Francçais	8	2,2	362	97,8	377	1 37	2,2	5 974	97,8	6 117	6 498	13,4
Anglais	2 131	96,2	85	3,8	2 270	22 532	94,3	1 354	5,7	23 953	26 289	54,2
Bilingue non impératif	8	36,4	14	63,6	22	509	29,2	1 232	70,8	1 741	3,6	
Bilingue impératif	223	30,5	509	69,5	744	2 011	20,7	7 707	79,3	9 734	10 496	21,6
Soutien administratif												

Exploitation		Nominations externes		Nominations internes		
		Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	
N.	%	N.	%	N.	%	
Total	2 457	70,5	1 030	29,5	3 562	27,055
Bilingue impératif	13	35,1	24	64,9	37	110
Bilingue non impératif	1 230	99,0	13	1,0	1 249	6,818
Anglais	1 230	99,0	13	1,0	1 249	6,818
Francçais	5	3,8	125	96,2	130	49
Anglais ou Français	73	50,0	73	50,0	146	56,1
Total	2 457	70,5	1 030	29,5	3 562	27,055

Toutes les catégories		Nominations externes		Nominations internes		
N.	%	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	
Total	1 338	84,8	240	15,2	1 584	7,809
Bilingue impératif	506	31,8	1 087	68,2	1 611	4,846
Bilingue non impératif	152	59,6	103	40,4	256	3,155
Anglais	6 635	96,7	227	3,3	6 944	46,604
Francçais	24	3,6	649	96,4	681	2,30
Anglais ou Français	475	62,2	289	37,8	770	3,571
Total global	7 833	76,9	2 355	23,1	10 303	58 558
						65,9
						30 315
						34,1
						89 018
						99 510
						100,0
						6,9
						6 875
						9,5
						9 386
						55 855
						56,3
						48 791
						4,3
						2 077
						95,7
						46 604
						6 944
						3,3
						227
						96,7
						99,6
						103
						40,4
						256
						3 155
						46,0
						3 704
						54,0
						7,123
						20,2
						20 088
						18 450
						73,7
						13 584
						26,3
						4 846
						1 611
						68,2
						1 087
						31,8
						506
						152
						59,6
						103
						40,4
						256
						3 155
						46,0
						3 704
						54,0
						7,123
						20,2
						20 088
						18 450
						73,7
						13 584
						26,3
						4 846
						1 611
						68,2
						1 087
						31,8
						506
						152
						59,6
						103
						40,4
						256
						3 155
						46,0
						3 704
						54,0
						7,123
						20,2
						20 088
						18 450
						73,7
						13 584
						26,3
						4 846
						1 611
						68,2
						1 087
						31,8
						506
						152
						59,6
						103
						40,4
						256
						3 155
						46,0
						3 704
						54,0
						7,123
						20,2
						20 088
						18 450
						73,7
						13 584
						26,3
						4 846
						1 611
						68,2
						1 087
						31,8
						506
						152
						59,6
						103
						40,4
						256
						3 155
						46,0
						3 704
						54,0
						7,123
						20,2
						20 088
						18 450
						73,7
						13 584
						26,3
						4 846
						1 611
						68,2
						1 087
						31,8
						506
						152
						59,6
						103
						40,4
						256
						3 155
						46,0
						3 704
						54,0
						7,123
						20,2
						20 088
						18 450
						73,7
						13 584
						26,3
						4 846
						1 611
						68,2
						1 087
						31,8
						506
						152
						59,6
						103
						40,4
						256
						3 155
						46,0
						3 704
						54,0
						7,123
						20,2
						20 088
						18 450
						73,7
						13 584
						26,3
						4 846
						1 611
						68,2
						1 087
						31,8
						506
						152
						59,6
						103
						40,4
						256
						3 155
						46,0
						3 704
						54,0
						7,123
						20,2
						20 088
						18 450
						73,7
						13 584
						26,3
						4 846
						1 611
						68,2
						1 087
						31,8
						506
						152
						59,6
						103
						40,4
						256
						3 155
						46,0
						3 704
						54,0
						7,123
						20,2
						20 088
						18 450
						73,7
						13 584
						26,3
						4 846
						1 611
						68,2
						1 087
						31,8
						506
						152
						59,6
						103
						40,4
						256
						3 155
						46,0
						3 704
						54,0
						7,123
						20,2
						20 088
						18 450
						73,7
						13 584
						26,3
						4 846
						1 611
						68,2
						1 087
						31,8
						506
						152
						59,6
						103
						40,4
						256
						3 155
						46,0
						3 704
						54,0
						7,123
						20,2
						20 088
						18 450
						73,7
						13 584
						26,3
						4 846
						1 611
						68,2
						1 087
						31,8
						506
						152
						59,6
						103
						40,4
						256
						3 155
						46,0
						3 704
						54,0
						7,123
						20,2
						20 088
						18 450
						73,7
						13 584
						26,3
						4 846
						1 611
						68,2
						1 087
						31,8
						506
						152
						59,6
						103
						40,4
						256
						3 155
						46,0
						3 704
						54,0
						7,123
						20,2
						20 088
						18 450
						73,7
						13 584
						26,3
						4 846
						1 611
						68,2
						1 087
						31,8
						506
						152
						59,6
						103
						40,4
						256
						3 155
						46,0
						3 704
						54,0
						7,123

Total global					
100,0	99 510	20 088	7,2	18 450	73,7

Nota : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle, les exigences linguistiques du poste, le type de nomination (externe ou interne) ou le groupe linguistique.
— Les pourcentages relatifs aux exigences linguistiques du poste ont été établis sur le total des nominations dont les exigences linguistiques du poste sont connues.

Reconductions, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique

	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Anglophones	Francophones
Catégorie professionnelle	Anglo-phones	Anglo-phones	Anglo-phones	Anglo-phones	N.	%
Gestion	0	0	0	0	0	0,0
Scientifique et professionnelle	554	239	586	300	793	47,2
Administration et service extérieur	1 478	611	1 363	633	2 094	51,2
Technique	847	228	565	178	1 076	59,2
Soutien administratif	3 199	1 638	12 617	8 794	4 846	18,4
Exploitation	3 339	883	667	273	4 242	81,8
Total	9 417	3 609	15 798	10 178	13 051	33,4
	25 216	66,6	26 024	66,6	18,2	4 006
	64,7	77,5	60,3	10 432	39,7	26 315
	13 787	35,3	39 103	5 187	22,5	4 998
	1 683	32,1	539	0,0	0	0
Total	N.	%	N.	%	N.	%

— L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le sexe ou le groupe linguistique.

— Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

Mutations régressives, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique

Catégorie professionnelle	Anglo- Franco-phones		Anglo-phones		Franco-phones	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Gestion	1	0	1	0	1	0
Scientifique et professionnelle	46	11	57	58,2	41	41,8
Administration et service	173	57	230	69,1	159	40,9
Technique	78	10	88	88,9	11	11,1
extérieur						
Soutien administratif	73	38	164	16,9	545	83,1
Exploitation	162	36	198	88,0	27	12,0
Total	533	152	553	230	685	46,7

1 468 225 656 99 389 98 1
 382 26,0 1 468
 74,0 1 086
 183 81,3
 42 18,7
 202 30,8
 12 12,1
 27,0 105
 284 73,0
 854 87,9
 47 21,4
 0 0,0
 100,0
 77 78,6
 1 100,0
 0 0,0
 1 100,0
 57 58,2
 41 41,8
 0 0,0
 1 100,0
 545 83,1
 27 12,0
 183 81,3
 42 18,7
 202 30,8
 12 12,1
 27,0 105
 284 73,0
 854 87,9
 47 21,4
 0 0,0
 100,0
 77 78,6
 1 100,0
 0 0,0
 1 100,0
 57 58,2
 41 41,8
 0 0,0
 1 100,0
 545 83,1
 27 12,0
 183 81,3
 42 18,7
 202 30,8
 12 12,1
 27,0 105
 284 73,0
 854 87,9
 47 21,4
 0 0,0
 100,0
 77 78,6
 1 100,0
 0 0,0
 1 100,0
 57 58,2
 41 41,8
 0 0,0
 1 100,0
 545 83,1
 27 12,0
 183 81,3
 42 18,7
 202 30,8
 12 12,1
 27,0 105
 284 73,0
 854 87,9
 47 21,4
 0 0,0
 100,0
 77 78,6
 1 100,0
 0 0,0
 1 100,0
 57 58,2
 41 41,8
 0 0,0
 1 100,0
 545 83,1
 27 12,0
 183 81,3
 42 18,7
 202 30,8
 12 12,1
 27,0 105
 284 73,0
 854 87,9
 47 21,4
 0 0,0
 100,0
 77 78,6
 1 100,0
 0 0,0
 1 100,0
 57 58,2
 41 41,8
 0 0,0
 1 100,0
 545 83,1
 27 12,0
 183 81,3
 42 18,7
 202 30,8
 12 12,1
 27,0 105
 284 73,0
 854 87,9
 47 21,4
 0 0,0
 100,0
 77 78,6
 1 100,0
 0 0,0
 1 100,0
 57 58,2
 41 41,8
 0 0,0
 1 100,0
 545 83,1
 27 12,0
 183 81,3
 42 18,7
 202 30,8
 12 12,1
 27,0 105
 284 73,0
 854 87,9
 47 21,4
 0 0,0
 100,0
 77 78,6
 1 100,0
 0 0,0
 1 100,0
 57 58,2
 41 41,8
 0 0,0
 1 100,0
 545 83,1
 27 12,0
 183 81,3
 42 18,7
 202 30,8
 12 12,1
 27,0 105
 284 73,0
 854 87,9
 47 21,4
 0 0,0
 100,0
 77 78,6
 1 100,0
 0 0,0
 1 100,0
 57 58,2
 41 41,8
 0 0,0
 1 100,0
 545 83,1
 27 12,0
 183 81,3
 42 18,7
 202 30,8
 12 12,1
 27,0 105
 284 73,0
 854 87,9
 47 21,4
 0 0,0
 100,0
 77 78,6
 1 100,0
 0 0,0
 1 100,0
 57 58,2
 41 41,8
 0 0,0
 1 100,0
 545 83,1
 27 12,0
 183 81,3
 42 18,7
 202 30,8
 12 12,1
 27,0 105
 284 73,0
 854 87,9
 47 21,4
 0 0,0
 100,0
 77 78,6
 1 100,0
 0 0,0
 1 100,0
 57 58,2
 41 41,8
 0 0,0
 1 100,0
 545 83,1
 27 12,0
 183 81,3
 42 18,7
 202 30,8
 12 12,1
 27,0 105
 284 73,0
 854 87,9
 47 21,4
 0 0,0
 100,0
 77 78,6
 1 100,0
 0 0,0
 1 100,0
 57 58,2
 41 41,8
 0 0,0
 1 100,0
 545 83,1
 27 12,0
 183 81,3
 42 18,7
 202 30,8
 12 12,1
 27,0 105
 284 73,0
 854 87,9
 47 21,4
 0 0,0
 100,0
 77 78,6
 1 100,0
 0 0,0
 1 100,0
 57 58,2
 41 41,8
 0 0,0
 1 100,0
 545 83,1
 27 12,0
 183 81,3
 42 18,7
 202 30,8
 12 12,1
 27,0 105
 284 73,0
 854 87,9
 47 21,4
 0 0,0
 100,0
 77 78,6
 1 100,0
 0 0,0
 1 100,0
 57 58,2
 41 41,8
 0 0,0
 1 100,0
 545 83,1
 27 12,0
 183 81,3
 42 18,7
 202 30,8
 12 12,1
 27,0 105
 284 73,0
 854 87,9
 47 21,4
 0 0,0
 100,0
 77 78,6
 1 100,0
 0 0,0
 1 100,0
 57 58,2
 41 41,8
 0 0,0
 1 100,0
 545 83,1
 27 12,0
 183 81,3
 42 18,7
 202 30,8
 1

Nota : — Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

30

Répartition, en nombre et pourcentage, des promotions selon la catégorie professionnelle, le sexe et le groupe linguistique, 1991

Catégorie professionnelle	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	Hommes	Femmes	Total
	N.	%	N.	%	N.	%	%
Gestion	278	85	74	25	363	78,6	462
Scientifique et professionnelle	1 439	467	670	218	1 906	68,2	2 794
Administration et service extérieur	2 566	1 279	3 139	1 838	3 846	43,6	8 823
Technique	1 575	493	501	200	2 068	74,7	2 770
Soutien administratif	672	373	3 461	2 430	1 046	15,1	6 940
Exploitation	1 310	364	149	55	1 675	89,1	1 879
Total	7 840	3 061	7 994	4 766	10 904	46,1	23 668

Nota : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le sexe ou le groupe linguistique.

— Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

31

Répartition, en nombre et pourcentage, des mutations latérales ou déploiements selon la catégorie professionnelle, le sexe et le groupe linguistique, 1991

Catégorie professionnelle	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	Hommes	Femmes	Total
	N.	%	N.	%	N.	%	%
Gestion	384	144	99	25	528	81,0	652
Scientifique et professionnelle	1 031	300	581	215	1 331	62,5	2 129
Administration et service extérieur	2 184	1 041	2 050	1 083	3 228	50,7	6 364
Technique	956	282	266	101	1 239	77,1	1 606
Soutien administratif	1 101	617	5 548	3 722	1 722	15,6	11 014
Exploitation	1 729	632	432	154	2 364	80,1	2 952
Total	7 385	3 016	8 976	5 300	10 412	42,2	24 717

Nota : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le sexe ou le groupe linguistique.

— Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

Nominations externes, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations externes selon la catégorie professionnelle, le sexe et le groupe linguistique, 1991

Catégorie professionnelle	Gestion	Scientifique et professionnelle	Administration et service	Technique	Soutien administratif	Exploitation	Total				
								Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Anglo-phones	20	8	5	4	28	75,7	9	24,3	25	67,6	12
Anglo-phones	595	142	445	141	738	55,7	588	44,3	1 040	78,6	283
Anglo-phones	1 198	342	824	256	1 544	58,7	1 086	41,3	2 022	77,2	598
Anglo-phones	641	123	281	61	765	69,0	343	31,0	924	83,4	184
Anglo-phones	503	186	1 954	844	701	19,8	2 840	80,2	2 457	70,5	1 030
Anglo-phones	1 136	204	199	36	1 345	85,1	235	14,9	1 338	84,8	240
Anglo-phones	4 104	1 008	3 724	1 347	5 135	50,1	5 122	49,9	7 833	76,9	2 355
Anglo-phones	10 303	2 355	2 355	23,1	10 303	23,1	10 303	23,1	10 303	23,1	10 303

— L'addition du total des nominations externes (relevés 26 et 28) et du total des nominations internes (relevés 27 et 29) ne correspond pas au total des nominations (99 510) parce que, dans certains cas, il n'est pas possible de déterminer s'il s'agit d'une nomination externe ou interne.

— Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

Nota : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle, le sexe ou le groupe linguistique.

Nominations internes, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations internes selon la catégorie professionnelle, le sexe et le groupe linguistique, 1991

Catégorie professionnelle	Gestion	Scientifique et professionnelle	Administration et service	Technique	Soutien administratif	Exploitation	Total				
								Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Anglo-phones	663	229	173	50	892	80,0	22,3	20,0	836	75,0	279
Anglo-phones	3 070	1 017	1 868	743	4 087	61,0	2 613	39,0	4 938	73,7	1 760
Anglo-phones	6 401	2 988	6 663	3 602	9 398	47,8	10 268	52,2	13 064	66,5	6 590
Anglo-phones	3 456	1 013	1 341	481	4 471	71,0	1 822	29,0	4 797	76,3	1 494
Anglo-phones	5 045	2 666	22 007	15 110	7 725	17,2	37 173	82,8	27 055	60,3	17 776
Anglo-phones	6 540	1 925	1 269	488	8 479	82,8	1 759	17,2	7 809	76,4	2 413
Anglo-phones	25 192	9 838	33 363	20 477	35 069	39,4	53 903	60,6	58 558	65,9	30 315
Anglo-phones	10 243	23,6	10 243	23,6	10 243	23,6	10 243	23,6	10 243	23,6	10 243

— L'addition du total des nominations externes (relevés 26 et 28) et du total des nominations internes (relevés 27 et 29) ne correspond pas au total des nominations (99 510) parce que, dans certains cas, il n'est pas possible de déterminer s'il s'agit d'une nomination externe ou interne.

— Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

Nota : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle, le sexe ou le groupe linguistique.

Nominations externes, lieu de travail, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations externes selon le lieu de travail, le sexe et le groupe linguistique, 1991

Lieu de travail	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	Hommes	Femmes	Anglophones	Francophones	Total
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.
Terre-Neuve	136	0	98	1	136	57,9	99	42,1	234
Ile-du-Prince-Édouard	23	1	35	6	40	62,5	58	90,6	98
Nouvelle-Écosse	370	10	214	5	380	63,3	220	36,7	600
Nouveau-Brunswick	123	48	74	53	172	57,1	129	42,9	301
Québec (sauf RCN)	46	430	33	558	477	44,4	597	55,6	1 074
Ontario (sauf RCN)	950	447	882	616	1 406	48,2	1 513	51,8	2 939
Région de la Capitale nationale	993	44	902	54	1 047	51,7	979	48,3	2 034
Manitoba	227	11	248	17	238	47,2	266	52,8	505
Saskatchewan	130	0	142	2	130	47,4	144	52,6	275
Alberta	400	3	485	11	404	44,8	497	55,2	911
Colombie-Britannique	573	2	487	7	575	53,6	497	46,4	1 072
Yukon	38	0	44	1	38	45,8	45	54,2	83
Territoires du Nord-Ouest	61	0	47	0	62	56,9	47	43,1	109
Étranger	34	12	32	16	46	48,9	48	51,1	94
Total	4 104		3 724		5 135		5 122		10 303

Nota : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne

précisent pas le lieu de travail, le sexe ou le groupe linguistique.

— Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la

première langue officielle est connue.

— L'addition du total des nominations externes (relèves 26 et 28) et du total des nominations internes (relèves 27 et 29) ne correspond pas au total des nominations (99 510) parce que, dans certains cas, il n'est pas possible de déterminer s'il s'agit d'une nomination externe ou interne.

Nominations internes, lieu de travail, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations internes selon le lieu de travail, le sexe et le groupe linguistique, 1991

Lieu de travail	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	Hommes	Femmes	Anglophones	Francophones	Total
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.
Terre-Neuve	1 127	2	991	5	1 130	53,2	996	46,8	2 126
Ile-du-Prince-Édouard	210	19	436	40	229	32,5	476	67,5	705
Nouvelle-Écosse	2 255	48	2 019	96	2 306	52,1	2 117	47,9	4 423
Nouveau-Brunswick	636	229	805	556	867	38,9	1 361	61,1	2 228
Québec (sauf RCN)	389	4 811	496	9 339	5 201	34,6	9 841	65,4	15 045
Ontario (sauf RCN)	5 248	181	7 554	578	5 439	38,6	19 810	61,4	25 248
Région de la Capitale nationale	8 043	4 408	10 274	9 518	12 465	38,6	19 810	61,4	30 287
Manitoba	1 134	40	2 074	105	1 175	35,0	2 180	65,0	3 355
Saskatchewan	593	4	891	13	597	39,8	904	60,2	1 503
Alberta	1 812	34	2 836	77	1 850	38,8	2 920	61,2	4 771
Colombie-Britannique	3 366	28	4 540	74	3 397	42,4	4 616	57,6	8 015
Yukon	151	1	215	0	152	41,3	216	58,7	368
Territoires du Nord-Ouest	129	1	133	3	130	48,9	136	51,1	266
Étranger	97	32	97	73	129	43,1	170	56,9	299
Total	25 192		9 838		33 363		35 069		89 018

Nota : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le lieu de travail, le sexe ou le groupe linguistique.

— Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la

première langue officielle est connue.

— L'addition du total des nominations externes (relèves 26 et 28) et du total des nominations internes (relèves 27 et 29) ne correspond pas au total des nominations (99 510) parce que, dans certains cas, il n'est pas possible de déterminer s'il s'agit d'une nomination externe ou interne.

1990 1991

Modalité d'emploi

Durée indéterminée

• Temps plein

• Temps partiel

• Saisonnier

Total

6 311 47 751 54 166 4 443 41 883 46 402

Période déterminée

• Temps plein

• Temps partiel

• Saisonnier

Total

5 034 46 502 51 610 5 480 44 912 50 485

Toutes les modalités d'emploi

• Temps plein

• Temps partiel

• Saisonnier

Total global

11 609 96 601 108 409 10 303 89 018 99 510

Total

5 271 48 790 54 140 5 852 47 097 53 050

• Temps plein

• Temps partiel

• Saisonnier

Total

11 609 96 601 108 409 10 303 89 018 99 510

• Temps plein

• Temps partiel

• Saisonnier

Total

5 271 48 790 54 140 5 852 47 097 53 050

• Temps plein

• Temps partiel

• Saisonnier

Total

11 609 96 601 108 409 10 303 89 018 99 510

• Temps plein

• Temps partiel

• Saisonnier

Total

11 609 96 601 108 409 10 303 89 018 99 510

• Temps plein

• Temps partiel

• Saisonnier

Total

11 609 96 601 108 409 10 303 89 018 99 510

• Temps plein

• Temps partiel

• Saisonnier

Total

11 609 96 601 108 409 10 303 89 018 99 510

• Temps plein

• Temps partiel

• Saisonnier

Total

11 609 96 601 108 409 10 303 89 018 99 510

1990

Modalité de nomination
Nominations internes

Catégorie professionnelle	Nominations externes	Promotions	Mutations latérales ou déplacements	Reconductions	Mutations régressives	Rétro-gradations	Total
N.	N.	N.	N.	N.	N.	N.	N.
%	%	%	%	%	%	%	%
69	746	2,7	466	1,7	0	0	1 282
0,6	11,9	2,351	4,66	0,0	0,1	0	1 282
1 717	3 242	11,9	2 351	8,5	1 529	3,8	8 986
14,8	29,9	7,348	26,7	3 786	9,5	504	24 887
3 469	9 722	35,8	7 348	26,7	3 786	9,5	24 887
11,9	3 221	11,9	1 833	6,7	1 799	4,5	8 405
13,6	27,5	29,4	11 885	43,2	26 775	66,9	50 746
17,83	15,4	2 242	8,3	3 619	13,1	6 122	14 045
11 609	100,0	27 168	100,0	27 522	100,0	40 011	108 409

Catégorie professionnelle	Nominations externes	Promotions	Mutations latérales ou déplacements	Reconductions	Mutations régressives	Rétro-gradations	Total
N.	N.	N.	N.	N.	N.	N.	N.
%	%	%	%	%	%	%	%
37	0,4	462	2,0	652	2,6	0	1 152
0,4	11,8	2 794	11,8	2 129	8,6	1 683	8 052
13,0	37,3	8 823	37,3	6 364	25,7	4 098	22 354
25,7	10,8	2 770	11,7	1 606	6,5	1 820	7 416
2 642	8 823	27 700	11,7	1 606	6,5	1 820	48 595
11,1	10,8	2 770	11,7	1 606	6,5	1 820	48 595
3 562	34,7	6 940	29,3	11 014	44,6	26 315	11 841
1 584	15,4	1 879	7,9	2 952	11,9	5 187	99 510
10 303	100,0	23 668	100,0	24 717	100,0	39 103	100,0

1991

Nota : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle ou la modalité de nomination.

— Les relevés 26 à 33 donnent plus de détails sur les nominations externes et sur les divers types de nominations internes (à l'exception des rétrogradations : 4 en 1990 et aucune en 1991).

— Les pourcentages relatifs aux catégories professionnelles ont été établis sur le total des nominations dont la catégorie professionnelle est connue.

Catégorie de l'exploitation, sexe et groupe linguistique

de la catégorie de l'exploitation selon le ministère, le sexe

	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	N.	%	Total
Affaires extérieures	26	31	1	1	57	96,6	84
Affaires indiennes et du Nord canadien	15	2	0	14	17	54,8	31
Agence canadienne de développement international	0	3	0	0	3	100,0	3
Agriculture	829	169	64	13	998	92,8	1 075
Anciens combattants	55	356	73	238	411	56,9	722
Approvisionnement et Services	271	505	96	214	776	71,5	1 086
Archives nationales du Canada	12	10	0	0	22	100,0	22
Bibliothèque nationale du Canada	0	0	1	1	0	0,0	2
Bureau des relations fédérales-provinciales	1	0	0	0	1	100,0	1
Bureau du Conseil privé	6	4	0	0	10	100,0	10
Bureau du Directeur général des élections	1	6	0	0	7	100,0	7
Centre canadien de gestion officielle	0	3	0	0	3	100,0	3
Commission aux langues officielles	1	1	0	0	2	100,0	2
Commissariat canadienne des grains	114	10	15	1	16	11,4	140
Commission de la fonction publique	5	15	0	1	20	95,2	21
Communications	33	11	1	0	44	97,8	45
Congrès national	0	1	0	0	1	100,0	1
Cour canadienne de l'impôt	15	12	0	0	27	100,0	27
Cour suprême du Canada	4	9	0	0	13	100,0	13
Défense nationale (fonctionnaires)	11 016	2 096	1 878	332	13 112	85,6	15 332
Emploi et Immigration	48	26	5	4	74	69,2	83
Energie, Mines et Ressources	1 094	160	125	11	1 254	90,2	1 390
Environnement	2	4	1	2	6	66,7	9
Gendarmerie royale du Canada	188	44	78	11	232	72,3	321
Industrie, Sciences et Technologie (fonctionnaires)	2	1	0	1	3	75,0	4
Investissement Canada	0	1	0	0	1	100,0	1
Justice	3	0	0	0	3	100,0	3
Office national de l'énergie	1	3	0	1	4	80,0	5
Pêches et Océans	527	15	16	1	542	97,0	559
Révenu national (Douanes et accise)	53	31	12	1	84	86,6	97
Révenu national (Impôt)	179	93	9	7	272	94,4	288
Santé nationale et Bien-être social	168	61	180	8	230	55,0	418
Secrétaire d'état du Canada	0	4	0	0	4	100,0	4
Secrétaire au Gouvernement général	3	19	3	3	22	78,6	28
Service correctionnel du Canada	3 147	1 796	513	163	4 944	88,0	5 620
Statistique Canada	28	16	16	36	44	45,8	96
Transports	3 173	827	97	25	4 001	97,0	4 123
Traavaux publics	997	719					1 882
Total	22 168	7 136	3 304	1 149	29 308	86,8	33 761

— L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le groupe linguistique.

— Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

Ministère	Anglo- Franco- phones	Anglo- Franco- phones	Femmes	Hommes	Femmes	Anglophones	Francophones	Total

Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	10	15	35	54	25	21,9	89	78,1	45	39,5	69	60,5	114
Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	1	0	2	10	1	7,7	12	92,3	3	23,1	10	76,9	13
Conseil national de commercialisation des produits de ferme	0	0	1	2	0	0,0	3	100,0	1	33,3	2	66,7	3
Consommateurs et Sociétés	52	60	262	286	112	17,0	548	83,0	314	47,6	346	52,4	660
Cour canadienne de l'impôt	3	7	24	32	10	19,2	42	80,8	13	25,0	39	75,0	52
Cour fédérale du Canada	3	21	24	49	24	24,7	73	75,3	27	27,8	70	72,2	97
Cour suprême du Canada	4	5	7	35	9	17,6	42	82,4	11	21,6	40	78,4	51
Défense nationale	1 049	345	5 234	1 505	1 394	17,1	6 740	82,9	6 283	77,3	1 850	22,7	8 134
Diversification de l'économie de l'Ouest	5	1	56	10	6	8,3	66	91,7	61	84,7	11	15,3	72
Emploi et Immigration	1 068	554	6 265	3 239	1 622	14,6	9 505	85,4	7 333	65,9	3 793	34,1	11 127
Energie, Mines et Ressources	103	54	376	209	157	21,2	585	78,8	479	64,6	263	35,4	742
Environnement	130	68	836	405	198	13,8	1 242	86,3	966	67,1	473	32,9	1 440
Finances	17	21	88	129	38	14,9	199	9,9	172	90,1	115	60,2	255
Gendarmier royal du Canada	134	58	2 034	494	192	7,1	2 528	92,9	2 168	79,7	552	20,3	2 720
Greffes de la concurrence	0	2	1	1	2	50,0	1	25,0	1	25,0	3	75,0	4
Industrie, Sciences et Technologie	35	40	251	75	13,5	480	86,5	286	51,5	269	48,5	555	555
Investissement Canada	4	0	16	13	4	12,1	29	87,9	20	60,6	13	39,4	33
Justice	40	21	289	211	61	10,9	500	89,1	329	58,6	232	41,4	561
Multiculturalisme et Citoyenneté	27	3	37	37	30	18,9	129	81,1	119	74,8	40	25,2	159
Office national de l'énergie	4	3	37	14	7	12,1	51	87,9	41	70,7	17	29,3	58
Office national des transports	8	14	35	52	22	20,2	87	79,8	43	39,4	66	60,6	109
Pêches et Océans	76	21	547	193	97	11,6	740	88,4	623	74,4	214	25,6	837
Protection civile Canada	4	1	13	10	5	17,9	23	82,1	17	60,7	11	39,3	28
Revenu national (Douanes et Accises)	394	184	1 900	788	578	17,7	2 688	82,3	2 294	70,2	972	29,8	3 266
Revenu national (Impôt)	896	352	3 617	1 812	1 248	18,7	5 431	81,3	4 513	67,6	2 164	32,4	6 679
Santé nationale et Bien-être social	374	209	1 978	743	583	17,6	2 723	82,4	2 352	71,2	952	28,8	3 306
Secrétariat canadien	0	0	0	1	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	1
Secrétariat d'Etat du Canada	32	56	143	493	88	12,2	636	87,8	175	24,2	549	75,8	724
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	0	5	0	6	5	45,5	6	54,5	0	0,0	11	100,0	11
Secrétariat du Gouverneur général	2	6	6	23	8	21,6	29	78,4	8	21,6	29	78,4	37
Service correctionnel du Canada	57	24	868	503	81	5,6	1 371	94,4	925	63,7	527	36,3	1 452
Solliciteur général	6	9	39	47	15	14,9	86	85,1	45	44,6	56	55,4	101
Statistique Canada	203	161	624	480	364	24,8	1 104	75,2	827	56,3	641	43,7	1 468
Transports	254	122	1 650	707	377	13,8	2 357	86,2	1 904	69,7	829	30,3	2 734
Travaux publics	145	64	709	424	209	15,6	1 133	84,4	854	63,6	488	36,4	1 342
Tribunal canadien du commerce extérieur	2	0	4	13	2	10,5	17	89,5	6	31,6	13	68,4	19
Tribunal d'appel des anciens combattants	1	0	10	4	1	6,7	14	93,3	11	73,3	4	26,7	15
Tribunal de l'aviation civile	0	0	0	2	0	0,0	2	100,0	0	0,0	2	100,0	2
Total	6 669	3 540	34 084	17 561	10 212	16,5	51 663	83,5	40 753	65,9	21 101	34,1	61 875

Nota : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le groupe linguistique.
— Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

Répartition, en nombre et pourcentage, des fonctionnaires de la catégorie du soutien administratif selon le ministère, le sexe et le groupe linguistique, 1991

Répartition, en nombre et pourcentage, des fonctionnaires de la catégorie du soutien administratif selon le ministère.

	Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones	
--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--	----------------------	--

Ministère	Anglo- Franco- phones	Anglo- Franco- phones	Anglo- Franco- phones	Femmes	Hommes	Femmes	Anglophones	Francophones	Total
Forêts	240	37	45	10	277	83,4	55	16,6	285
Gendarmerie royale du Canada (fonctionnaires)	31	8	17	5	39	63,9	22	36,1	48
Industrie, Sciences et Technologie	12	11	11	6	23	57,5	17	42,5	23
Investissement Canada	0	1	2	1	1	25,0	3	75,0	2
Justice	13	8	64	34	21	17,6	98	82,4	77
Multiculturalisme et Citoyenneté	0	1	1	0	1	50,0	1	50,0	1
Office national de l'énergie	10	0	3	2	10	66,7	5	33,3	13
Office national des transports	9	5	11	10	14	40,0	21	60,0	20
Pêches et Océans	1 510	202	203	42	1 712	87,5	245	12,5	1 713
Protection civile Canada	2	0	1	1	2	50,0	2	50,0	3
Accise	4	10	6	4	14	58,3	10	41,7	10
Revenu national (Impôt)	77	30	20	7	107	79,9	27	20,1	97
Santé nationale et Bien-être social	252	79	208	53	331	55,9	261	44,1	460
Secrétariat canadien	1	0	0	0	1	100,0	0	0,0	1
Secrétariat d'Etat du Canada	2	8	6	25	10	24,4	31	75,6	8
Secrétariat du Gouvernement	0	0	2	1	0	0,0	3	100,0	2
Service correctionnel du Canada	21	10	6	2	31	79,5	8	20,5	27
Soliciteur général	0	0	0	0	0	0,0	2	100,0	0
Statistique Canada	306	197	309	165	503	51,5	474	48,5	615
Transports	6 235	1 476	466	135	7 714	92,8	601	7,2	6 701
Travaux publics	759	238	74	18	998	91,6	92	8,4	833
Tribunal canadien du commerce extérieur	1	2	2	3	3	37,5	5	62,5	3
Total	17 069	4 457	3 169	1 090	21 533	83,5	4 261	16,5	20 238
	1	2	2	3	3	37,5	5	62,5	3
	18	3	11	12	21	47,7	23	52,3	29
	6 235	1 476	466	135	7 714	92,8	601	7,2	6 701
	306	197	309	165	503	51,5	474	48,5	615
	0	0	0	0	0	0,0	2	100,0	0
	21	10	6	2	31	79,5	8	20,5	27
	0	0	2	1	0	0,0	3	100,0	2
	2	8	6	25	10	24,4	31	75,6	8
	1	0	0	0	1	100,0	0	0,0	1
	252	79	208	53	331	55,9	261	44,1	460
	77	30	20	7	107	79,9	27	20,1	97
	4	10	6	4	14	58,3	10	41,7	10
	2	0	1	1	2	50,0	2	50,0	3
	1 510	202	203	42	1 712	87,5	245	12,5	1 713
	9	5	11	10	14	40,0	21	60,0	20
	10	0	3	2	10	66,7	5	33,3	13
	0	1	1	0	1	50,0	1	50,0	1
	13	8	64	34	21	17,6	98	82,4	77
	0	1	2	1	1	25,0	3	75,0	2
	12	11	11	6	23	57,5	17	42,5	23
	31	8	17	5	39	63,9	22	36,1	48
	240	37	45	10	277	83,4	55	16,6	285

Nota : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne présentent pas le groupe linguistique.

— Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

Répartition, en nombre et pourcentage, des fonctionnaires de la catégorie technique selon le ministère, le sexe et le groupe linguistique, 1991

Répartition, en nombre et pourcentage, des fonctionnaires de la catégorie technique selon le ministère, le sexe et le groupe linguistique, 1991

[illegible]

Répartition, en nombre et pourcentage, des fonctionnaires de la catégorie de l'administration et du service extérieur selon le ministère, le sexe et le groupe linguistique, 1991

Francophones

[illegible]

— L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le groupe linguistique.

— Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

19 Catégorie scientifique et professionnelle, sexe et groupe linguistique
Répartition, en nombre et pourcentage, des fonctionnaires de la catégorie scientifique et professionnelle selon le ministère, le sexe et le groupe linguistique, 1991

Ministère	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	Hommes	Femmes	Anglophones	Francophones	Total
Affaires extérieures	35	5	14	2	40	71,4	16	28,6	56
Affaires indiennes et du Nord canadien	336	26	263	8	362	57,2	271	42,8	633
Agence canadienne de développement international	51	33	8	14	84	79,2	22	20,8	106
Agence de promotion économique du Canada atlantique	3	1	1	0	4	80,0	1	20,0	5
Agence spatiale canadienne	47	7	2	0	88	95,7	4	4,3	204
Agriculture	1 462	326	303	111	1 790	81,2	414	18,8	2 204
Anciens combattants	57	45	109	205	102	24,5	314	75,5	416
Approvisionnement et Services	13	4	6	3	17	65,4	9	34,6	26
Archives nationales du Canada	50	18	37	7	68	60,7	44	39,3	112
Bibliothèque nationale du Canada	40	17	91	29	57	32,2	120	67,8	177
Bureau canadien d'enquête sur de la sécurité des transports	18	1	1	4	19	79,2	5	20,8	24
Bureau d'information des consommateurs sur la taxe sur les produits et services	0	1	1	0	1	50,0	1	50,0	2
Bureau de l'administrateur de l'Office du transport du grain	2	0	1	0	2	66,7	1	33,3	3
Bureau de la Coordonnatrice, Situation de la femme	0	0	1	0	0	0,0	1	100,0	1
Bureau de services juridiques des pensions	19	5	12	3	24	61,5	15	38,5	39
Bureau des relations fédérales-provinciales	3	0	2	2	3	42,9	4	57,1	7
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	2	3	2	1	5	62,5	3	37,5	8
Bureau du Conseil privé	3	1	0	2	4	66,7	2	33,3	6
Bureau du Directeur général des élections	1	1	1	0	2	66,7	1	33,3	3
Centre canadien de gestion officielles	3	1	2	0	4	66,7	2	33,3	6
Commissariat aux langues officielles	0	1	2	0	1	33,3	2	66,7	3
Commissaires à l'information et à la protection de la vie privée	2	1	0	0	3	100,0	0	0,0	3
Commission canadienne des droits de la personne	1	2	4	1	3	37,5	5	62,5	8
Commission canadienne des grains	31	0	9	1	31	75,6	10	24,4	41
Commission canadienne des pensions	1	0	0	0	1	100,0	0	0,0	1
Commission de l'immigration et du statut de réfugié	10	3	14	4	13	41,9	18	58,1	31
Commission de la fonction publique	40	109	61	184	149	37,8	245	62,2	394
Commission de réforme du droit du Canada	0	2	1	0	2	66,7	1	33,3	3
Commission des relations de travail dans la fonction publique	2	1	1	0	3	75,0	1	25,0	4
Commission du droit d'auteur	0	1	0	0	1	100,0	0	0,0	1
Commission mixte internationale	8	0	0	0	10	90,9	1	9,1	11
Commission nationale des libérations conditionnelles	0	0	2	0	0	0,0	2	100,0	2
Communications	194	69	26	13	263	87,1	39	12,9	302
Conseil canadien des relations du travail	1	0	2	2	1	20,0	4	80,0	5
Conseil d'examen des prix des médicaments	4	1	1	0	5	83,3	1	16,7	6

Ministère	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	Hommes	Femmes	Anglophones	Francophones	Total
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	19	1	5	1	20	76,9	6	23,1	26
Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	29	7	7	5	36	75,0	12	25,0	48
Conseil du Trésor (Secrétariat)	89	27	28	8	116	76,3	36	23,7	152
Conseil national de commercialisation des produits de ferme	1	0	0	0	1	100,0	0	0,0	1
Consommateurs et Sociétés	49	12	12	4	61	79,2	16	20,8	77
Cour canadienne de l'impôt	0	2	0	0	2	100,0	0	0,0	2
Cour fédérale du Canada	7	0	0	0	7	100,0	0	0,0	7
Cour suprême du Canada	1	0	0	0	1	100,0	0	0,0	1
Défense nationale	75	19	12	2	94	87,0	14	13,0	108
Diversification de l'économie de l'Ouest	24	1	4	1	25	83,3	5	16,7	30
Emploi et Immigration	106	41	27	9	147	80,3	36	19,7	183
Energie, Mines et Ressources	99	27	10	3	126	90,6	13	9,4	139
Environnement	153	38	28	7	191	84,5	35	15,5	226
Finances	84	17	10	1	101	90,2	11	9,8	112
Forêts	25	7	1	1	32	94,1	2	5,9	34
Gendarmerie royale du Canada (fonctionnaires)	0	1	0	0	1	100,0	0	0,0	1
Greffier du Tribunal de la concurrence	0	0	1	0	0	0,0	1	100,0	1
Industrie, Sciences et Technologie	153	45	24	4	198	87,6	28	12,4	226
Investissement Canada	10	1	2	11	11	84,6	2	15,4	13
Justice	6	8	5	0	14	73,7	5	26,3	19
Multiculturalisme et Citoyenneté	1	0	0	1	1	100,0	0	0,0	1
Office national de l'énergie	10	1	0	2	11	84,6	2	15,4	13
Office national des transports	15	6	4	1	21	80,8	5	19,2	26
Pêches et Océans	93	24	7	2	117	92,9	9	7,1	126
Protection civile Canada	7	1	1	0	8	88,9	1	11,1	9
Revenu national (Douanes et Accise)	77	22	12	6	99	84,6	18	15,4	117
Revenu national (Impôt)	95	37	11	3	132	90,4	14	9,6	146
Santé nationale et Bien-être social	86	19	37	9	105	69,5	46	30,5	151
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	1	0	0	0	1	100,0	0	0,0	1
Secrétariat d'Etat du Canada	21	23	17	6	44	65,7	23	34,3	67
Secrétariat canadien	1	0	0	0	1	100,0	0	0,0	1
Service correctionnel du Canada	59	28	6	4	87	89,7	10	10,3	97
Solliciteur général	18	3	8	2	21	67,7	10	32,3	31
Statistique Canada	54	13	8	3	67	85,9	11	14,1	78
Transports	185	39	21	8	224	88,5	29	11,5	253
Travail	19	5	10	3	24	64,9	13	35,1	37
Travaux publics	93	21	14	7	114	84,4	21	15,6	135
Tribunal canadien du commerce extérieur	6	3	1	0	9	90,0	1	10,0	10
Total	2 789	828	524	172	3 617	83,9	696	16,1	4 313

	Ministère						Total
	Anglo- phones		Franco- phones		Anglo- Franco- phones		N.
Affaires extérieures	324	96	26	8	420	92,5	34
Affaires indiennes et du Nord canadien	130	20	27	3	150	83,3	30
Agence canadienne de développement international	51	25	7	7	76	84,4	14
Agence de promotion économique du Canada atlantique	30	11	3	1	41	91,1	4
Agence spatiale canadienne	14	3	1	1	17	89,5	2
Agriculture	109	28	19	3	137	86,2	22
Anciens combattants	28	5	2	3	33	86,8	5
Approvisionnement en Services	132	38	33	5	170	81,7	38
Archives nationales du Canada	13	2	4	1	15	75,0	5
Bibliothèque nationale du Canada	2	2	3	1	4	50,0	4
Bureau canadien d'enquête sur les accidents de transport et de la sécurité des transports	8	0	0	1	8	88,9	1
Bureau de l'administrateur de l'Office du transport du grain	4	0	1	0	4	80,0	1
Bureau de la Coordonnatrice, Situation de la femme	0	0	1	3	0	0,0	4
Bureau des relations fédérales-provinciales	16	12	8	4	28	70,0	12
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	0	2	1	0	2	66,7	1
Bureau du Directeur général des élections	1	3	1	0	4	80,0	1
Bureau du surintendant des institutions financières	2	1	0	0	3	100,0	0
Centre canadien de gestion officielle	4	3	2	2	7	63,6	4
Comité externe d'examen de la royauté du Canada	1	1	0	0	2	100,0	0
Commission aux langues officielles	2	9	2	0	11	84,6	2
Commissionnaires à l'information et à la protection de la vie privée	2	1	0	2	3	60,0	2
Commission canadienne des droits de la personne	3	2	3	0	5	62,5	3
Commission de la fonction publique	6	1	1	0	7	87,5	1
Commission des plaintes du public contre la Gendarmerie royale du Canada	21	15	13	9	36	62,1	22
Commission de la fonction publique	6	1	1	0	7	87,5	1
Commission de l'immigration et du statut de réfugié	6	1	1	0	7	87,5	1
Commission des affaires indiennes	2	2	2	2	4	100,0	0
Commission mixte internationale	2	0	0	0	2	100,0	0
Commission nationale des libérations conditionnelles	8	3	2	1	11	78,6	3
Communications	58	30	11	11	88	80,0	22
Congrès canadiens des relations du travail	6	1	0	1	7	87,5	1
Congrès de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses	1	0	0	1	1	50,0	1
Conseil d'examen du prix des médicaments	3	0	0	0	3	100,0	0
Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses	1	0	0	0	1	100,0	0

Répartition, en nombre et pourcentage, des fonctionnaires selon la catégorie professionnelle, les exigences linguistiques du poste et le groupe linguistique, 1991

Catégorie professionnelle	Exigences linguistiques du poste	N.	%	N.	%	Anglo-phones	Franco-phones	et franco-phones	Total
Gestion	Bilingue	2 374	73,1	875	26,9	3 249			3 249
	Anglais	577	97,8	13	2,2	590			590
	Français	0	0,0	5	100,0	5			5
	Anglais ou français	335	77,9	95	22,1	430			430
	Total	3 313	76,8	1 000	23,2	4 313			4 313
Scientifique et professionnelle	Bilingue	4 111	47,9	4 474	52,1	8 585			8 585
	Anglais	13 040	98,0	261	2,0	13 301			13 301
	Français	10	1,5	652	98,5	662			662
	Anglais ou français	763	82,2	165	17,8	928			928
	Total	18 374	76,5	5 639	23,5	24 013			24 060
Administration et service extérieur	Bilingue	10 432	38,2	16 861	61,8	27 293			27 293
	Anglais	33 058	97,6	816	2,4	33 874			33 874
	Français	34	1,3	2 641	98,7	2 675			2 675
	Anglais ou français	1 681	77,4	491	22,6	2 172			2 172
	Total	46 286	68,7	21 054	31,3	67 340			67 351
Technique	Bilingue	1 692	30,7	3 824	69,3	5 516			5 516
	Anglais	17 303	97,7	411	2,3	17 714			17 714
	Français	33	3,2	1 006	96,8	1 039			1 039
	Anglais ou français	878	78,3	244	21,7	1 122			1 122
	Total	20 238	78,5	5 547	21,5	25 785			25 794
Soutien administratif	Bilingue	4 453	25,2	13 217	74,8	17 670			17 670
	Anglais	32 573	96,1	1 311	3,9	33 884			33 884
	Français	93	1,9	4 738	98,1	4 831			4 831
	Anglais ou français	2 141	63,5	1 229	36,5	3 370			3 370
	Total	40 753	65,9	21 101	34,1	61 854			61 875
Exploitation	Bilingue	597	21,7	2 149	78,3	2 746			2 746
	Anglais	22 685	98,3	389	1,7	23 074			23 074
	Français	99	2,3	4 183	97,7	4 282			4 282
	Anglais ou français	1 460	50,1	1 454	49,9	2 914			2 914
	Total	25 472	75,5	8 285	24,5	33 757			33 761
Toutes les catégories	Bilingue	23 841	36,5	41 510	63,5	65 351			65 351
	Anglais	119 468	97,4	3 211	2,6	122 679			122 679
	Français	269	2,0	13 225	98,0	13 494			13 494
	Anglais ou français	7 262	66,3	3 683	33,7	10 945			10 945
	Total global	154 984	71,2	62 787	28,8	217 771			217 818 ^a

^a L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. 5.

Nota : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle, les exigences linguistiques du poste ou le groupe linguistique.

— Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

15 Catégorie professionnelle et lieu de travail

Répartition, en nombre et pourcentage, des fonctionnaires selon le lieu de travail et la catégorie professionnelle, 1991

Catégorie professionnelle

Lieu de travail	Administration					Catégorie professionnelle				
	Scientifique et service extérieur	Technique	Soutien	Exploitation	Total	Scientifique et service extérieur	Technique	Soutien	Exploitation	Total
Terre-Neuve	269	1 146	20,8	1 283	23,3	269	1 146	20,8	1 283	23,3
Ile-du-Prince-Édouard	28	105	1,5	589	31,5	28	105	1,5	589	31,5
Nouvelle-Écosse	89	1 035	7,9	2 995	22,8	89	1 035	7,9	2 995	22,8
Nouveau-Brunswick	73	483	6,7	2 199	14,3	73	483	6,7	2 199	14,3
Québec (sauf RCN)	196	3 264	10,6	8 597	11,3	196	3 264	10,6	8 597	11,3
Québec (RCN)	736	1 763	9,9	5 256	29,6	736	1 763	9,9	5 256	29,6
Ontario (RCN)	2 203	7 641	14,4	15 984	30,2	2 203	7 641	14,4	15 984	30,2
Ontario (sauf RCN)	89	1 017	10,7	3 119	32,9	89	1 017	10,7	3 119	32,9
Manitoba	52	792	13,7	1 506	26,0	52	792	13,7	1 506	26,0
Saskatchewan	106	1 447	11,1	3 309	25,3	106	1 447	11,1	3 309	25,3
Alberta	138	1 939	9,6	5 370	26,2	138	1 939	9,6	5 370	26,2
Colombie-Britannique	8	179	21,3	182	21,7	8	179	21,3	182	21,7
Yukon	8	82	9,0	202	22,1	8	82	9,0	202	22,1
Territoires du Nord-Ouest	275	19,0	4,8	333	23,0	275	19,0	4,8	333	23,0
Étranger	4 313	24 060	11,0	61 875	28,4	4 313	24 060	11,0	61 875	28,4
Total	20 060	67 351	30,9	25 794	11,8	20 060	67 351	30,9	25 794	11,8

« L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. 5.

Nota : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne présentent pas la catégorie professionnelle ou le lieu de travail.

16 Répartition, en nombre et pourcentage, des francophones et des membres des groupes désignés de l'équité en matière d'emploi

en matière d'emploi, au sein de la catégorie de la gestion, selon le groupe et le niveau, 1990 et 1991

1990										
Groupe et niveau										
Effectif total de la catégorie	Anglophones		Francophones		Hommes		Femmes		Autochtones ^a	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
EX-5 ^b	81	78,6	22	21,4	100	97,1	3	2,9	0	0,0
EX-4	177	73,1	65	26,9	209	86,4	33	13,6	—	—
EX-3	398	80,6	96	24,4	453	91,7	41	8,3	—	—
EX-2	673	75,2	243	35,8	783	87,5	112	12,5	6	0,7
EX-1	838	77,5	243	22,5	890	82,3	191	17,7	14	1,3
SM	1 522	77,7	438	22,3	1 610	82,1	350	17,9	22	1,1
Total	3 689	77,3	1 086	22,7	4 045	84,7	730	15,3	45	0,9

1991										
Groupe et niveau										
Effectif total de la catégorie	Anglophones		Francophones		Hommes		Femmes		Autochtones ^a	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
EX-5 ^b	65	77,4	19	22,6	80	95,2	4	4,8	0	0
EX-4	176	75,2	58	24,8	198	84,6	36	15,4	—	—
EX-3	379	80,3	93	19,7	433	91,7	39	8,3	—	—
EX-2	658	74,9	220	25,1	753	85,8	125	14,2	6	0,7
EX-1	779	77,7	223	22,3	827	82,5	175	17,5	15	1,5
SM	1 256	76,4	387	23,6	1 326	80,7	317	19,3	20	1,2
Total	3 313	76,8	1 000	23,2	3 617	83,9	696	16,1	45	1,0

^a Voir Lexique, p. 77 pour la définition de : autochtones, personnes handicapées et membres des groupes de minorités visibles.

^b Comprend des cadres de direction désignés GX. À ce titre, ils ont droit au salaire de DM-1.

Nota : — Les données concernant les autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles sont tirées du Fichier central sur les groupes désignés du Secrétariat du Conseil du Trésor. Pour éviter toute identification des individus, les nombres trop petits n'apparaissent pas.

Technique		administratif		Exploitation		Total	
Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
1 210	94,3	2 17	83,1	1 831	90,6	948	91,9
3 045	87,2	3 446	12,8	3 491	43,8	30	759
652	69,4	288	30,6	940	1 169	22,2	4 087
3 680	69,3	1 630	30,7	5 310	3 574	22,4	12 410
3 404	87,1	183	12,9	3 906	1 609	14,9	9 225
1 139	86,2	153	13,8	1 322	419	13,4	2 700
648	86,2	104	13,8	752	84	5,6	1 422
1 647	85,0	290	15,0	1 937	293	8,9	3 016
2 679	88,3	353	11,7	3 029	624	11,6	4 746
1 391	81,3	32	18,7	1 71	7	3,8	175
274	86,4	43	13,6	317	8	4,0	194
23	95,8	1	4,2	24	137	41,1	196
21 533	83,5	4 261	16,5	25 794	10 212	16,5	51 663
840	83,5	83,5	83,5	83,5	83,5	83,5	83,5
1 446	83,5	83,5	83,5	83,5	83,5	83,5	83,5
45,2	217	818	2	217	818	2	217

Catégorie professionnelle

Lieu de travail, catégorie professionnelle et sexe

Répartition, en nombre et pourcentage, des fonctionnaires selon le lieu de travail, la catégorie professionnelle et le

Catégorie professionnelle		Gestion				Scientifique et professionnelle				Administration et service extérieur					
Lieu de travail		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes			
N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%		
Terre-Neuve	29	90,6	3	9,4	32	23,4	87,0	35	13,0	269	762	66,5	384	33,5	1 146
Île-du-Prince-Édouard	25	89,3	3	10,7	28	8,4	80,1	21	20,0	105	354	52,8	317	47,2	671
Nouvelle-Écosse	84	94,4	5	5,6	89	83,9	81,1	196	18,9	1 035	1 374	59,6	930	40,4	2 304
Nouveau-Brunswick	68	93,2	5	6,8	73	39,2	81,2	91	18,8	483	1 140	59,5	775	40,5	1 915
Québec (sauf RCN)	171	87,2	25	12,8	196	2 266	69,4	998	30,6	3 264	4 319	52,3	3 943	47,7	8 262
Québec (RCN)	577	78,4	159	21,6	736	1 246	70,7	517	29,3	1 763	4 319	52,3	3 943	47,7	8 262
Ontario (RCN)	1 815	82,4	388	17,6	2 203	5 489	71,8	2 152	28,2	7 641	9 700	52,8	8 670	47,2	18 370
Ontario (sauf RCN)	177	84,3	33	15,7	210	2 940	74,4	1 014	25,6	3 954	5 999	51,9	5 568	48,1	11 567
Manitoba	80	89,9	9	10,1	89	742	73,0	275	27,0	1 017	1 431	56,5	1 103	44,4	2 534
Saskatchewan	49	94,2	3	5,8	52	515	65,0	277	35,0	792	865	55,6	692	44,4	1 557
Alberta	97	91,5	9	8,5	106	1 123	77,6	324	22,4	1 447	1 734	51,7	1 623	48,3	3 357
Colombie-Britannique	126	91,3	12	8,7	138	1 536	78,4	423	21,6	1 959	2 905	54,2	2 450	45,8	5 355
Yukon	7	87,5	1	12,5	8	56	31,3	123	68,7	179	77	51,0	77	49,0	151
Territoires du Nord-Ouest	8	100,0	0	0,0	8	60	73,2	22	26,8	82	88	53,3	77	46,7	165
Extérieur du Canada	256	93,1	19	6,9	275	63	90,0	7	10,0	70	588	80,5	142	19,5	730
Total	3 617	83,9	696	16,1	4 313	17 585	73,1	6 475	26,9	24 060	36 574	54,3	30 777	45,7	67 351

« L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. 5.

Note 1 : L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne présentent pas le lieu de travail ou la catégorie professionnelle.

Nota : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le lieu de travail ou la catégorie professionnelle.

a L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. 5.

Catégorie et groupe professionnels	Anglo-phones		Franco-phones		Anglo-phones		Franco-phones		Anglo-phones		Franco-phones		Anglo-phones		Franco-phones		Anglo-phones		Franco-phones		
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Technique	Contrôle de la circulation achemine (A1)	1 812	284	84	25	2 096	95,1	109	4,9	1 896	86,0	309	14,0	2 205	1 278	22,1	283	22,9	2 767	2 205	
	Dessin et illustration (DD)	805	190	56	56	1 032	80,8	246	19,2	995	77,9	309	14,0	1 278	1 278	22,1	283	22,9	2 767	2 205	
	Electronique (EL)	2 086	616	47	17	2 703	97,7	64	2,3	2 133	77,1	633	22,9	2 767	2 767	22,9	633	22,9	2 767	2 205	
	Inspection des produits primaires (PI)	1 624	523	226	68	2 147	88,0	294	12,0	1 850	75,8	591	24,2	2 441	2 441	24,2	369	24,4	1 515	1 515	
	Navigation achemine (AO)	463	91	25	7	555	94,5	32	5,5	488	83,3	98	16,7	587	587	16,7	98	16,7	587	587	
	Officiers de navire (SO)	693	197	46	16	1 190	95,0	12	5,0	1 039	83,0	213	17,0	1 252	1 252	17,0	213	17,0	1 252	1 252	
	Photographie (PY)	49	23	9	3	72	85,7	12	14,3	58	69,0	26	31,0	84	84	31,0	26	31,0	84	84	
	Radiotélégraphique (RO)	946	182	114	23	1 128	89,2	137	10,8	1 060	83,8	205	16,2	1 265	1 265	16,2	205	16,2	1 265	1 265	
	Soutien de l'enseignement (EL)	3	2	8	0	5	38,5	8	61,5	11	84,6	2	15,4	13	13	15,4	2	2	15,4	13	13
	Soutien des sciences sociales (SI)	712	367	859	461	1 079	45,0	1 320	55,0	1 571	65,5	828	34,5	2 399	2 399	34,5	828	34,5	2 399	2 399	
Soutien administratif	Soutien technologique et scientifique (EO)	4 612	1 091	1 039	262	5 707	81,4	1 303	18,6	5 651	80,7	1 353	19,3	7 010	7 010	19,3	1 353	19,3	7 010	7 010	
	Techniciens divers (GT)	1 876	497	464	140	2 374	79,7	604	20,3	2 340	78,6	637	21,4	2 978	2 978	21,4	637	21,4	2 978	2 978	
	Total	17 069	4 457	3 169	1 090	21 533	83,5	4 261	16,5	20 238	78,5	5 547	21,5	25 794	25 794	21,5	5 547	21,5	25 794	25 794	
	Commis aux écritures et règlements (CR)	5 681	3 137	26 331	12 589	8 820	18,5	38 929	81,5	32 012	67,1	15 726	32,9	47 749	47 749	32,9	15 726	32,9	47 749	47 749	
	Communications (CM)	246	72	113	20	318	70,5	133	29,5	359	79,6	92	20,4	451	451	20,4	92	20,4	451	451	
	Mécanographie (OE)	85	35	99	37	120	46,9	136	53,1	184	71,9	72	28,1	256	256	28,1	72	28,1	256	256	
	Secrétariat, sténographie, dactylographie (ST)	96	56	6 467	4 530	152	1,4	11 005	98,6	6 563	58,9	4 586	41,1	11 157	11 157	41,1	4 586	41,1	11 157	11 157	
	Traitement des données (DA)	561	240	1 074	385	802	35,5	1 460	64,5	1 635	72,3	625	27,7	2 262	2 262	27,7	625	27,7	2 262	2 262	
	Total	6 669	3 540	34 084	17 561	10 212	16,5	51 663	83,5	40 753	65,9	21 101	34,1	61 875	61 875	34,1	21 101	34,1	61 875	61 875	
	Exploitation	Chauffage, force motrice et opération de machines fixes (HP)	1 111	287	9	2	1 398	99,2	11	0,8	1 120	79,5	289	20,5	1 409	1 409	20,5	289	20,5	1 409	1 409
Equipe de navires (SC)		1 518	272	49	18	1 790	96,4	67	3,6	1 567	84,4	290	15,6	1 857	1 857	15,6	290	15,6	1 857	1 857	
Gardiens de phare (LI)		166	1	2	0	167	98,8	2	1,2	168	99,4	1	0,6	169	169	0,6	1	0,6	169	169	
Manoeuvres et hommes de métier (GL)		9 428	2 681	259	50	12 110	97,5	309	2,5	9 687	78,0	2 731	22,0	12 419	12 419	22,0	2 731	22,0	12 419	12 419	
Pompier (FR)		1 109	202	24	4	1 312	97,9	28	2,1	1 133	84,6	206	15,4	1 340	1 340	15,4	206	15,4	1 340	1 340	
Réparation de navires (SR)		2 357	27	28	0	2 384	98,8	28	1,2	2 385	98,9	27	1,1	2 412	2 412	1,1	27	1,1	2 412	2 412	
Services correctionnels (CX)		2 329	1 416	468	147	3 746	85,9	615	14,1	2 797	64,2	1 563	35,8	4 361	4 361	35,8	1 563	35,8	4 361	4 361	
Services d'imprimerie (PR)		220	390	118	256	610	62,0	374	38,0	398	75,4	646	65,7	984	984	65,7	646	65,7	984	984	
Services divers (GS)		3 770	1 495	2 024	399	5 265	68,5	2 423	31,5	5 794	75,4	1 894	24,6	7 688	7 688	24,6	1 894	24,6	7 688	7 688	
Services hospitaliers (HS)		160	365	323	273	526	46,9	596	53,1	483	43,1	638	56,9	1 122	1 122	56,9	638	56,9	1 122	1 122	
Total	22 168	7 136	3 304	1 149	29 308	86,8	4 453	13,2	25 472	75,5	8 285	24,5	33 761	33 761	24,5	8 285	24,5	33 761	33 761		
Total global	88 455	30 768	66 529	32 019	119 283	54,8	98 582	45,2	154 984	71,2	62 787	28,8	217 818	217 818	28,8	62 787	28,8	217 818	217 818		

« L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. 5.

Nota : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle, le groupe professionnel ou le groupe linguistique.

— Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

groupe linguistique, 1991

groupe linguistique, 1991

Catégorie et groupe	Professionnels				Total										
	Hommes	Femmes	Anglophones	Francophones											
Gestion	Direction (EX)	1 776	515	281	2 291	85,8	379	14,2	2 057	77,0	613	23,0	2 670		
	Gestion supérieure (SM)	1 013	313	243	74	1 326	80,7	317	19,3	1 256	76,4	387	23,6	1 643	
	Total	2 789	828	524	172	3 617	83,9	696	16,1	3 313	76,8	1 000	23,2	4 313	
	Scientifique et professionnelle	Actuariar (AC)	0	3	0	0	3	100,0	0	0,0	0	0,0	3	100,0	3
		Agriculture (AG)	178	48	57	17	226	75,3	74	24,7	235	78,3	65	21,7	300
		Architecture et urbanisme (AR)	201	54	34	13	255	84,4	47	15,6	235	77,8	67	22,2	302
		Art dentaire (DE)	12	2	0	0	14	100,0	0	0,0	12	83,7	2	14,3	14
		Bibliothéconomie (LS)	96	45	278	64	141	29,1	343	70,9	374	77,4	109	22,6	484
		Chimie (CH)	283	60	110	22	343	72,2	132	27,8	393	82,7	82	17,3	475
		Droit (LA)	501	195	298	147	696	61,0	445	39,0	799	70,0	342	30,0	1 141
Économie, sociologie et statistique (ES)		1 425	442	564	166	1 869	71,9	730	28,1	1 989	76,4	608	23,4	2 599	
Enseignement (ED)		420	311	357	341	731	51,2	209	48,8	777	54,4	652	45,6	1 429	
Enseignement universitaire (UT)	1 34	75	6	5	209	95,0	11	5,0	140	63,6	80	36,4	220		
Ergothérapie et physiothérapie	0	2	0	21	15	2	5,3	36	94,7	23	60,5	15	39,5	38	
	Génie et arpentage (EN)	2 169	503	127	65	2 707	93,3	194	6,7	2 296	80,2	568	19,8	2 901	
	Mathématiques (MA)	110	47	49	28	157	67,1	77	32,9	159	67,9	75	32,1	234	
	Médecine (MD)	159	55	48	6	213	79,9	54	20,1	207	77,2	61	22,8	269	
	Médecine vétérinaire (VM)	349	134	64	41	485	82,1	105	17,9	413	70,2	175	29,8	588	
	Météorologie (MT)	392	128	54	16	521	88,2	70	11,8	446	75,6	144	24,4	591	
	Pharmacie (PH)	14	12	13	13	26	50,0	26	50,0	27	51,9	25	48,1	52	
	Psychologie (PS)	70	28	39	21	98	62,0	60	38,0	109	69,0	49	31,0	158	
	Recherche historique (HR)	135	46	48	19	181	67,0	89	33,0	205	75,9	65	24,1	270	
	Recherche scientifique (SE)	1 672	220	154	46	1 892	90,4	200	9,6	1 826	87,3	266	12,7	2 092	
	Réglementation scientifique (SG)	318	88	140	50	406	68,1	190	31,9	458	76,8	138	23,2	596	
	Sciences biologiques (BI)	750	107	261	46	858	73,6	307	26,4	1 011	86,9	153	13,1	1 165	
	Sciences domestiques (HE)	0	0	16	17	0	0,0	33	100,0	16	48,5	17	51,5	33	
	Sciences forestières (FO)	99	29	9	3	128	91,4	12	8,6	108	77,1	32	22,9	140	
	Sciences infirmières (NU)	136	50	970	318	1 86	79,0	1 289	87,4	1 106	75,0	368	25,0	1 475	
	Sciences physiques (PC)	749	127	173	61	878	72,0	234	21,0	922	83,1	188	16,9	1 112	
	Service scientifique de la défense	395	116	30	20	511	91,1	50	8,9	425	75,8	136	24,2	561	
	(DS)	47	11	27	6	58	63,7	33	36,3	74	81,3	17	18,7	91	
	Service social (SW)	2 891	899	698	238	3 791	80,2	936	19,8	3 589	75,9	1 137	24,1	4 727	
Verification (AU)	13 707	3 835	4 667	1 804	17 585	73,1	6 475	26,9	18 374	76,5	5 639	23,5	24 060		
Administration et service extérieur	Total	1 032	432	288	1 464	61,5	916	38,5	1 660	69,7	720	30,3	2 380		
	Administration des programmes (PM)	12 254	4 742	10 687	3 873	16 996	53,9	14 561	46,1	22 941	72,7	8 615	27,3	31 557	
	Commerce (CO)	1 246	534	348	120	1 600	77,3	469	22,7	1 594	77,1	474	22,9	2 069	
	Gestion des finances (FI)	1 200	508	670	298	1 708	63,8	968	36,2	1 870	69,9	806	30,1	2 676	
	Gestion des systèmes informatiques (CS)	2 950	1 082	991	454	4 032	73,6	1 446	26,4	3 941	72,0	1 536	28,0	5 478	
	Gestion du personnel (PE)	697	506	1 204	751	1 204	38,1	1 955	61,9	1 901	60,2	1 257	39,8	3 159	
	Organisation et méthodes (OM)	242	101	134	74	343	62,3	208	37,7	376	68,2	175	31,8	551	
	Programmes de bien-être social (WP)	865	292	447	193	621	59,0	890	41,0	1 172	70,7	485	29,3	1 657	
	Service d'information (IS)	377	244	555	332	927	97,7	697	99,0	932	61,8	576	38,2	1 511	
	Service extérieur (FS)	668	218	204	55	886	77,4	259	22,6	872	76,2	273	23,8	1 145	
	Services administratifs (AS)	4 238	2 049	4 577	3 284	6 288	44,4	7 864	55,6	8 815	62,3	5 333	37,7	14 152	
	Stagiaires en administration (AT)	5	2	8	3	7	38,9	11	61,1	13	72,2	5	27,8	90	
	Stagiaires en gestion (MM)	34	17	29	10	51	56,7	39	43,3	63	70,0	27	30,0	98	
	Traduction (TR)	65	332	71	440	397	43,7	511	56,3	136	15,0	772	85,0	908	
	Total	25 693	10 879	20 593	10 175	36 574	54,3	30 777	45,7	46 286	68,7	21 054	31,3	67 351	

Catégorie professionnelle et modalité d'emploi	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	Hommes	Femmes	Anglophones	Francophones
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%

47 955	33,9	16 240	66,1	31 703	83,4	39 986	83,4	16 240	33,9	47 955
166	8	6	101	51	14	8,4	152	91,6	109	65,7
10 798	34,7	619	5 651	3 121	2 021	18,7	8 777	81,3	7 051	65,3
58 919	34,0	6 538	3 463	32 325	16 574	10 004	48 915	83,0	38 863	66,0
2 272	49	26	1 422	775	75	3,3	2 197	96,7	1 471	64,7
2 286	0	0	5	2	0	0,0	7	100,0	5	71,4
677	82	51	332	210	133	19,6	544	80,4	414	61,3
2 956	131	77	1 759	987	208	7,0	2 748	93,0	1 890	64,0
61 875	6 669	3 540	34 084	17 561	10 212	16,5	51 663	83,5	40 753	65,9
21 101	34,1	21 101	34,1	61 875	2 956	4,7	58 919	95,3	2 956	4,7

29 530	19 376	6 467	2 765	918	25 847	87,5	3 683	12,5	22 141	75,0	7 385	25,0	29 530
889	615	169	90	15	784	88,2	105	11,8	705	79,3	184	20,7	889
2 942	2 098	434	334	76	2 532	86,1	410	13,9	2 432	82,7	510	17,3	2 942
33 361	22 089	7 070	3 189	1 009	29 163	87,4	4 198	12,6	25 278	75,8	8 079	24,2	33 361
270	43	36	84	107	79	29,3	191	70,7	127	47,0	143	53,0	270
16	6	0	9	1	6	37,5	10	62,5	15	93,8	1	6,3	16
114	30	30	22	32	32	52,6	54	47,4	52	45,6	62	54,4	114
400	79	66	115	140	145	36,3	255	63,8	194	48,5	206	51,5	400
33 761	22 168	7 136	3 304	1 149	29 308	86,8	4 453	13,2	25 472	75,5	8 285	24,5	33 761

191 512	81 330	28 453	55 431	26 221	109 836	57,4	81 676	42,6	136 761	71,4	54 674	28,6	191 512
1 589	963	247	281	98	1 210	76,1	379	23,9	1 244	78,3	345	21,7	1 589
19 250	5 674	1 794	7 751	4 017	7 474	38,8	11 776	61,2	13 425	69,8	5 811	30,2	19 250
212 351	87 967	30 494	63 463	30 336	118 520	55,8	93 831	44,2	151 430	71,3	60 830	28,7	212 351
4 277	190	134	2 559	1 394	324	7,6	3 953	92,4	2 749	64,3	1 528	35,7	4 277
94	54	9	26	5	63	67,0	31	33,0	80	85,1	14	14,9	94
1 143	244	131	481	284	376	32,9	767	67,1	725	63,6	415	36,4	1 143
5 514	488	274	3 066	1 683	763	13,8	4 751	86,2	3 554	64,5	1 957	35,5	5 514
217 818	88 455	30 768	66 529	32 019	119 283	54,8	98 582	45,2	154 984	71,2	62 787	28,8	217 818

Temps patient												
• Durée indéterminée												
190	134	2 559	1 394	324	7,6	3 953	92,4	2 749	64,3	1 528	35,7	4 277
• Saisonnier												
54	9	26	5	63	67,0	31	33,0	80	85,1	14	14,9	94
• Période déterminée												
244	131	481	284	376	32,9	767	67,1	725	63,6	415	36,4	1 143
488	274	3 066	1 683	763	13,8	4 751	86,2	3 554	64,5	1 957	35,5	5 514
Total												
88 455	30 768	66 529	32 019	119 283	54,8	98 582	45,2	154 984	71,2	62 787	28,8	217 818
Total global												

a L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. 5.

Nota : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne présentent pas la catégorie professionnelle ou le groupe linguistique.

— Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

Catégorie professionnelle	et modalité d'emploi	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Françophones	
		N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Gestion	Temps plein	2 780	821	523	172	3 601	83,8	695	16,2	3 303	76,9	993	23,1
	• Durée indéterminée												
	• Période déterminée												
	Total	2 789	828	524	172	3 617	83,9	696	16,1	3 313	76,8	1 000	23,2
	Scientifique et professionnelle												
	Temps plein	13 180	3 640	4 020	1 512	16 860	75,3	5 536	24,7	17 200	77,0	5 152	23,0
	• Durée indéterminée												
	• Saisonnier	4	2	0	1	6	83,7	1	14,3	4	57,1	3	42,9
	• Période déterminée	467	162	362	166	631	54,4	528	45,6	829	71,7	328	28,3
	Total	13 651	3 804	4 382	1 679	17 497	74,3	6 065	25,7	18 033	76,7	5 483	23,3
Technique	Temps partiel												
	• Durée indéterminée	68	51	701	360	119	10,1	1 061	89,9	769	65,2	411	34,8
	• Saisonnier	46	8	11	1	54	81,8	12	18,2	57	86,4	9	13,6
	• Période déterminée	65	29	72	21	94	50,3	93	49,7	137	73,3	50	26,7
	Total	179	88	784	382	267	18,6	1 166	81,4	963	67,2	470	32,8
	Administration et service extérieur												
	Temps plein	24 395	10 362	18 753	9 263	34 759	55,4	28 024	44,6	43 148	68,7	19 625	31,3
	• Durée indéterminée												
	• Saisonnier	9	10	21	513	19	33,3	38	66,7	30	52,6	27	47,4
	• Période déterminée	1 110	419	1 035	513	1 529	49,7	1 549	50,3	2 145	69,7	932	30,3
Total	25 514	10 791	19 809	9 793	36 307	55,1	29 611	44,9	45 323	68,8	20 584	31,2	
Total	Temps partiel												
	• Durée indéterminée	10	3	95	32	13	9,3	127	90,7	105	75,0	35	25,0
	• Saisonnier	2	1	1	1	3	60,0	2	40,0	3	60,0	2	40,0
	• Période déterminée	30	8	22	12	38	52,8	34	47,2	52	73,2	20	27,8
	Total	42	12	118	45	54	24,9	163	75,1	160	73,7	57	26,3
	Temp (catégories d'agents)	17 069	4 457	3 169	1 090	21 533	83,5	4 261	16,5	20 238	78,5	5 547	21,5
	Temps plein	56 469	19 058	25 924	11 842	75 574	66,7	37 778	33,3	82 393	72,7	30 900	27,3
	• Durée indéterminée												
	• Saisonnier	340	72	90	32	412	77,2	122	22,8	430	80,5	104	19,5
	• Période déterminée	2 172	738	1 752	815	2 914	53,1	2 570	46,9	3 924	71,6	1 553	28,4
Total	58 981	19 868	27 766	12 689	78 900	66,1	40 470	33,9	86 747	72,7	32 557	27,3	
Total	Temps partiel	98	72	1 049	509	170	9,8	1 558	90,2	1 147	66,4	581	33,6
	• Durée indéterminée												
	• Saisonnier	48	9	50	126	41	2	57	80,3	14	19,7	84,5	11,5
	• Période déterminée	131	50	126	41	182	52,1	167	47,9	257	73,9	91	26,1
	Total	277	131	1 187	552	409	19,0	1 739	81,0	1 464	68,2	683	31,8
	• Saisonnier	59 258	19 999	28 953	13 241	79 309	65,3	42 209	34,7	88 211	72,6	33 240	27,4
	• Période déterminée												
	Total												

1991 (dollars courants)

Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		Total
Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	%
33	7	6	4	40	80,0	10	20,0	39	78,0	11	22,0	50
0	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0
113	20	151	25	133	43,0	176	57,0	264	85,4	45	14,6	309
2 465	1 075	6 684	2 560	3 540	27,7	9 245	72,3	9 149	71,6	3 635	28,4	12 785
8 596	3 369	17 911	8 903	11 969	30,9	26 507	69,1	12 272	31,6	38 789	28,4	57 785
10 625	3 903	8 669	4 582	14 530	52,3	13 256	47,7	19 294	69,5	8 485	30,5	27 786
16 333	6 121	9 299	4 190	22 457	62,5	13 493	37,5	25 632	71,3	10 311	28,7	35 950
10 086	3 675	4 882	2 288	13 763	65,7	7 171	34,3	14 968	71,5	5 963	28,5	20 934
7 412	2 557	2 710	1 476	9 971	70,4	4 187	29,6	10 122	70,5	4 033	28,5	14 158
6 159	2 330	1 773	995	8 490	75,4	2 770	24,6	7 932	70,5	3 325	29,5	11 260
4 581	1 569	1 112	425	6 154	80,0	1 537	20,0	5 693	74,1	1 994	25,9	7 691
5 390	1 590	939	353	6 981	84,4	1 293	15,6	6 329	76,5	1 943	23,5	8 274
3 181	697	421	150	3 887	87,2	571	12,8	3 602	81,0	847	19,0	4 458
2 946	737	394	114	3 695	87,9	508	12,1	3 340	79,7	851	20,3	4 203
1 067	156	98	29	1 234	90,5	129	9,5	1 165	86,3	185	13,7	1 363
2 302	641	365	122	2 945	85,8	488	14,2	2 667	77,8	763	22,2	3 433
81 330	28 453	55 431	26 221	109 836	57,4	81 676	42,6	136 761	71,4	54 674	28,6	191 512
7 125	2 315	11 098	5 798	9 447	35,8	16 906	64,2	18 223	69,2	8 113	30,8	26 353
88 455	30 768	66 529	32 019	119 283	54,8	98 582	45,2	154 984	71,2	62 787	28,8	217 818 ^c

1991 (dollars constants)^b

Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones</
------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	--------------------

Traitement annuel en dollars courants et en dollars constants, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des fonctionnaires à temps plein, pour une durée indéterminée, selon le traitement annuel, le sexe, et le groupe linguistique en dollars courants et en dollars constants, 1990 et 1991

[illegible][illegible]

^a Comprend les fonctionnaires dont la modalité d'emploi est autre que le temps plein, pour une durée indéterminée. La période de base utilisée pour le calcul des dollars constants est l'année 1981. Les moyennes annuelles de l'indice de prix à la consommation publiées par Statistique Canada ont été utilisées pour déterminer les traitements annuels de 1990 et 1991 exprimés en dollars constants de 1981.

^b L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. 5.

1012 : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le salaire ou le groupe linguistique.

— Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

Ministère	Anglo-phones		Franco-phones		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		Total
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	124	63	95	125	187	45,9	220	54,1	219	53,8	188	46,2	407
Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	66	19	31	24	85	60,7	55	39,3	97	69,3	43	30,7	140
Conseil du Trésor (Secrétaire)	235	91	176	153	326	49,8	329	50,2	411	62,7	244	37,3	655
Conseil national de commercialisation des produits de ferme	4	3	2	3	7	58,3	5	41,7	6	50,0	6	50,0	12
Consommateurs et Sociétés	824	376	523	486	1 200	54,3	1 009	45,7	1 347	61,0	862	39,0	2 209
Cour canadienne de l'impôt	13	24	27	46	37	33,6	73	66,4	40	36,4	70	63,6	110
Cour fédérale du Canada	46	59	85	105	105	38,5	168	61,5	131	48,0	142	52,0	273
Cour suprême du Canada	27	24	27	57	51	37,8	84	62,2	54	40,0	81	60,0	135
Défense nationale (fonctionnaires)	16 570	3 767	8 111	2 311	20 337	66,1	10 423	33,9	24 681	80,2	6 078	19,8	30 760
Emploi et Immigration	5 245	2 895	10 884	5 411	8 141	33,3	16 297	66,7	16 129	66,0	8 306	34,0	24 434
Énergie, Mines et Ressources	1 937	671	869	482	2 608	65,9	1 351	34,1	2 806	70,9	1 153	29,1	3 959
Environnement	5 066	1 192	2 021	846	6 260	68,6	2 868	31,4	7 087	77,7	2 038	22,3	9 128
Finances	730	172	247	121	902	71,0	368	29,0	977	76,9	293	23,1	1 270
Gendarmerie royale du Canada	458	133	2 238	560	591	17,4	2 798	82,6	2 696	79,6	693	20,4	3 389
Greffier du Tribunal de la concurrence (fonctionnaires)	2	2	3	6	4	30,8	9	69,2	5	38,5	8	61,5	13
Industrie, Sciences et Technologie	788	345	566	446	1 133	52,8	1 013	47,2	1 354	63,1	791	36,9	2 146
Investissement Canada	41	10	40	21	51	45,5	61	54,5	81	72,3	31	27,7	112
Justice	563	238	702	440	801	41,2	1 142	58,8	1 265	65,1	678	34,9	1 943
Multiculturalisme et Citoyenneté	63	17	134	58	80	29,4	192	70,6	197	72,4	75	27,6	272
Office national de l'énergie	110	23	69	30	133	57,3	99	42,7	179	77,2	53	22,8	232
Office national des transports	137	83	131	124	220	46,3	255	53,7	268	56,4	207	43,6	475
Pêches et Océans	3 521	529	1 186	390	4 050	72,0	1 576	28,0	4 707	83,7	919	16,3	5 626
Protection civile Canada	47	9	26	14	56	58,3	40	41,7	73	76,0	23	24,0	96
Revenu national (Douanes et Accise)	5 260	1 722	4 720	1 563	6 982	52,6	6 283	47,4	9 980	75,2	3 285	24,8	13 265
Revenu national (Impôt)	7 337	2 525	7 695	3 279	9 863	47,3	10 976	52,7	15 032	72,1	5 804	27,9	20 839
Santé nationale et Bien-être social	2 165	746	4 108	1 311	2 913	34,9	5 423	65,1	6 273	75,3	2 057	24,7	8 336
Secrétariat canadien	3	2	1	2	5	62,5	3	37,5	4	50,0	4	50,0	8
Secrétariat d'État du Canada	254	567	465	1 251	821	32,4	1 716	67,6	719	28,3	1 818	71,7	2 537
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	1	8	1	11	9	42,9	12	57,1	2	9,5	19	90,5	21
Secrétariat du Gouverneur général	14	32	27	40	46	40,7	67	59,3	41	36,3	72	63,7	113
Service correctionnel du Canada	4 480	2 455	2 151	1 053	6 936	68,4	3 204	31,6	6 631	65,4	3 508	34,6	10 140
Statistique Canada	1 506	799	1 446	956	2 305	49,0	2 402	51,0	2 952	62,7	1 755	37,3	4 707
Travail	280	119	272	231	399	44,2	503	55,8	552	61,2	350	38,8	902
Travaux publics	3 434	1 471	1 489	744	4 907	68,7	2 233	31,3	4 923	69,0	2 215	31,0	7 140
Tribunal canadien du commerce extérieur	24	12	19	31	36	41,9	50	58,1	43	50,0	43	50,0	86
Tribunal d'appel des anciens combattants	5	0	17	8	5	16,7	25	83,3	22	73,3	8	26,7	30
Tribunal de l'aviation civile	0	1	2	3	1	16,7	5	83,3	2	33,3	4	66,7	6
Total	88 455	30 768	66 529	32 019	119 283	54,8	98 582	45,2	154 984	71,2	62 787	28,8	217 818

« L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. 5.

Nota : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le groupe linguistique.

— Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

Répartition, en nombre et pourcentage, des fonctionnaires selon le ministère d'affectation, le sexe et le groupe linguistique, 1991

linguistique, 1991

Lieu de travail

Ontario (RCN) (sauf RCN)	Manitoba	Saskatchewan	Alberta	Colombie- Britannique	Yukon	Territoires du Nord- Ouest	Etranger	Total
1 146	186	226	369	501	15	43	0	3 389
13	0	0	0	0	0	0	0	13
1 438	117	55	35	34	49	5	9	2 146
111	0	0	0	0	0	0	1	112
1 125	202	28	25	94	12	24	0	1 943
0	0	0	0	0	0	0	0	0
131	0	0	0	101	0	0	0	272
1	4	0	11	0	2	0	0	475
663	253	240	3	1 444	13	36	0	5 626
72	8	2	2	1	2	0	0	96
2 497	4 292	598	303	847	1 513	4	11	13 265
5 526	5 275	1 440	403	1 235	2 173	0	0	20 839
3 811	1 384	480	284	392	542	278	15	8 336
8	0	0	0	0	0	0	0	8
573	170	38	20	45	67	2	3	2 537
21	0	0	0	0	0	0	0	21
113	0	0	0	0	0	0	0	113
446	2 277	379	746	832	1 443	0	0	10 140
274	2	0	3	4	6	0	0	295
4 112	157	39	5	78	74	0	1	4 707
3 738	2 979	931	240	1 248	2 444	68	2	19 081
52	74	48	14	20	56	2	0	902
1 907	842	244	122	505	594	49	41	7 140
86	0	0	0	0	0	0	0	86
0	0	0	0	0	0	0	0	0
6	0	0	0	0	0	0	0	6
52 997	36 565	9 471	5 792	13 072	20 480	840	913	1 446
217 818 a								

Lieu de travail

Ontario (RCN) (sauf RCN)	Manitoba	Saskatchewan	Alberta	Colombie- Britannique	Yukon	Territoires du Nord- Ouest	Etranger	Total
44	20	6	3	6	15	0	1	132
1 708	1 279	238	148	308	510	12	53	6 006
5 518	3 974	888	609	1 253	1 938	84	15	21 368
7 979	5 283	1 444	952	2 225	3 148	143	196	33 798
10 024	6 797	1 818	1 179	2 512	3 670	186	199	42 384
10 604	6 942	1 890	1 096	2 355	3 883	193	147	43 284
7 669	4 655	1 307	773	1 753	2 919	102	78	30 462
5 085	3 424	976	569	1 416	2 187	64	48	21 096
2 906	2 511	609	294	824	1 452	40	27	12 707
1 202	1 363	254	151	365	650	14	12	5 545
258	317	41	17	55	106	2	6	1 076
52 997	36 565	9 471	5 792	13 072	20 480	840	913	1 446
217 818 a								

9 Groupe d'âge et lieu de travail

Nombre de fonctionnaires selon le groupe d'âge et le lieu de travail, 1991

Ministère	Gendarmérie royale du Canada (fonctionnaires)	Terre-Neuve	Édouard	Nouvelle-Écosse	Nouveau-Brunswick	Québec (sauf RCN)	Québec (RCN)	Lieu de travail						
									1 113	25	146	103	177	1
Grefte du Tribunal de la concurrence	0	0	0	0	0	0	0							0
Industrie, Sciences et Technologie	22	7	35	35	295	0	0							1
Investissement Canada	0	0	0	0	0	0	0							0
Justice	0	4	36	2	144	96	0							0
Multiculturalisme et Citoyenneté	0	0	129	0	1	142	0							0
Office national de l'énergie	0	0	0	0	0	408	0							0
Pêches et Océans	814	50	1 167	481	452	0	0							0
Protection civile Canada	2	1	2	2	2	0	0							0
Revenu national (Douanes et Accises)	99	17	377	346	2 142	203	0							0
Revenu national (Impôt)	598	59	351	261	3 517	0	0							0
Santé nationale et Bien-être social	51	26	225	98	717	21	0							0
Secrétariat canadien	0	0	0	0	0	0	0							0
Secrétariat d'État du Canada	16	11	30	43	300	1 214	0							0
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	0	0	0	0	0	0	0							0
Secrétariat du Gouverneur général	0	0	0	0	0	0	0							0
Service correctionnel du Canada	26	3	349	686	2 940	10	0							0
Solliciteur général	0	0	0	0	2	1	0							0
Statistique Canada	27	0	68	0	91	55	0							0
Transports	1 500	214	972	3 033	23	0	0							0
Travail	9	1	27	32	81	486	0							0
Travaux publics	126	33	479	184	1 024	988	0							0
Tribunal canadien du commerce extérieur	0	0	0	0	0	0	0							0
Tribunal d'appel des anciens combattants	0	30	0	0	0	0	0							0
Tribunal de l'aviation civile	0	0	0	0	0	0	0							0
Total	5 505	1 868	13 152	7 197	30 759	17 738	0							0

* L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. 5.

Nota : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le lieu de travail.

Groupe d'âge	Moins de 20 ans	20—24	25—29	30—34	35—39	40—44	45—49	50—54	55—59	60—64	65 et plus	Total	Lieu de travail						
														1 1738	13 152	7 197	30 759	17 738	63
Terre-Neuve	2	122	601	1 015	1 103	1 017	740	528	272	92	12	5 505		1 868	13 152	7 197	30 759	17 738	63
Édouard	0	44	181	302	409	387	243	150	99	35	17	1 868		1 868	13 152	7 197	30 759	17 738	63
Prince-Édouard	0	306	1 069	1 868	2 529	2 623	1 902	1 440	957	372	76	13 152		1 868	13 152	7 197	30 759	17 738	63
Nouvelle-Écosse	10	118	552	1 098	1 506	1 610	1 030	725	382	149	27	7 197		1 868	13 152	7 197	30 759	17 738	63
Nouveau-Brunswick	0	603	2 821	5 386	6 692	6 433	4 231	2 578	1 402	529	76	30 759		1 868	13 152	7 197	30 759	17 738	63
Québec (sauf RCN)	8	556	1 715	2 680	3 546	3 726	2 688	1 638	810	298	63	17 738		1 868	13 152	7 197	30 759	17 738	63
Québec (RCN)	17	556	1 715	2 680	3 546	3 726	2 688	1 638	810	298	63	17 738		1 868	13 152	7 197	30 759	17 738	63

Nota : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la date de naissance du fonctionnaire ou le lieu de travail.

* L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. 5.

Lieu de travail

Ontario (RCN)	Manitoba	Saskatchewan	Alberta	Colombie-Britannique	Yukon	Territoires du Nord-Ouest	Étranger	Total
2 507	76	9	11	24	27	0	1 152	4 158
12	432	322	349	337	309	224	0	3 692
1	0	0	0	0	0	0	167	1 193
19	1	0	0	0	0	0	0	337
161	3	0	0	0	0	0	1	213
2 877	1 294	676	1 114	1 010	614	1	11	9 898
226	490	140	98	55	206	0	2	3 586
1 962	466	176	57	229	314	3	11	8 614
638	20	13	0	9	12	0	1	772
215	0	0	0	0	0	0	0	516
133	13	15	0	12	17	0	0	278
12	0	0	0	0	0	0	0	12
2	4	21	0	0	4	0	0	31
47	0	0	0	0	0	0	0	47
10	21	6	5	8	20	0	0	126
88	5	0	0	0	1	0	0	101
33	0	0	0	0	0	0	0	33
402	0	0	0	0	0	0	0	408
95	0	0	0	0	0	0	0	95
265	92	6	0	0	8	0	0	385
38	0	0	0	0	0	0	0	88
2	0	0	0	0	0	0	0	2
135	6	0	0	4	0	0	0	165
75	0	0	0	0	0	0	0	76
148	19	7	0	8	12	0	0	218
0	208	267	19	7	193	0	0	747
1	2	0	0	0	2	0	0	27
149	313	10	0	19	48	0	0	709
1 363	72	36	13	65	67	7	8	1 968
33	0	0	0	0	0	0	0	37
4	0	0	0	0	0	0	0	4
2	0	0	0	0	0	0	0	2
141	0	0	0	0	0	0	0	141
5	0	0	0	0	0	0	0	5
17	22	0	0	0	0	0	0	39
127	28	0	36	0	22	0	0	272
1 488	166	68	26	53	125	2	3	2 247
92	0	3	0	0	5	0	0	31
30	0	0	0	0	0	0	0	9
9	0	0	0	0	0	0	0	407
0	0	4	0	0	5	0	0	140
139	1	0	0	0	0	0	0	655
648	1	0	0	0	0	0	2	12
12	0	0	0	0	0	0	0	2 209
137	280	70	37	87	112	0	0	110
100	4	0	0	0	3	0	0	273
210	18	3	0	6	8	0	0	135
135	0	0	0	0	0	0	0	30 760
5 283	5 175	1 273	339	2 348	3 550	1	11	274
57	0	46	46	75	49	0	0	24 438
342	6 678	1 005	676	1 485	2 624	34	74	3 959
3 184	57	14	18	113	791	101	180	9 128
340	2 014	521	354	0	1	0	0	911
93	358	8	9	117	161	0	0	1 270

8 Ministère et lieu de travail

Nombre de fonctionnaires selon le ministère d'affectation et le lieu de travail, 1991

Ministère	Île-du-Prince-Édouard	Nouvelle-Écosse	Nouveau-Brunswick	Québec (sauf RCN)	Québec (RCN)
Affaires extérieures	3	0	5	1	279
Affaires indiennes et du Nord canadien	0	0	119	5	1 210
Agence canadienne de développement international	0	0	0	0	1 023
Agence de promotion économique du Canada atlantique	64	24	64	164	0
Agence spatiale canadienne	0	0	0	0	1
Agriculture	89	192	358	227	1 301
Anciens combattants	45	797	163	58	1 298
Approvisionnement et services	65	12	290	451	673
Archives nationales du Canada	0	0	10	0	20
Bibliothèque nationale du Canada	0	0	0	0	0
Bureau canadien d'enquête sur les accidents de transport et de la sécurité des transports	3	0	3	10	24
Bureau d'information des consommateurs sur la taxe	0	0	0	0	0
Bureau de l'administrateur de l'Office du transport du grain	0	0	0	0	0
Bureau de la Coordonnatrice, situation de la femme	0	0	0	0	0
Bureau de services juridiques des pensions	3	27	8	5	13
Bureau des relations fédérales-provinciales	0	0	0	0	5
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	0	0	0	0	0
Bureau du Conseil privé	0	0	0	0	0
Bureau du Directeur général des élections	0	0	0	0	0
Bureau du surintendant des institutions financières	0	0	0	0	13
Centre canadien de gestion	0	0	0	0	0
Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada	0	0	0	0	0
Commissariat aux langues officielles	0	0	0	8	5
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée	0	0	0	0	0
Commission canadienne des droits de la personne	0	0	7	1	13
Commission canadienne des grains	0	0	0	0	52
Commission canadienne des pensions	0	20	0	0	2
Commission de l'immigration et du statut de réfugié	0	0	0	0	170
Commission de la fonction publique	7	10	57	22	161
Commission de révision du droit du Canada	0	0	0	0	4
Commission de réexamen des plaintes de la Gendarmerie royale du Canada	0	0	0	0	0
Commission des relations de travail dans la fonction publique	0	0	0	0	0
Commission du droit d'auteur	0	0	0	0	0
Commission mixte internationale	0	0	0	0	0
Commission nationale des libérations conditionnelles	0	0	0	23	36
Communications	15	3	19	57	215
Conseil canadien des relations du travail	0	0	4	0	9
Conseil d'examen du prix des médicaments	0	0	0	0	0
Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses	0	0	0	0	0
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	0	0	4	0	3
Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	0	0	0	0	0
Conseil du Trésor (Secrétariat)	0	0	0	0	0
Conseil national de commercialisation des produits de ferme	0	0	0	0	0
Consommateurs et Sociétés	16	3	66	20	227
Cour canadienne de l'impôt	0	0	0	0	3
Cour fédérale du Canada	0	0	4	3	21
Cour suprême du Canada	0	0	0	0	0
Défense nationale (fonctionnaires)	780	46	5 575	1 125	3 950
Diversification de l'économie de l'Ouest	0	0	0	0	0
Emploi et Immigration	723	186	821	1 285	6 040
Énergie, Mines et Ressources	222	61	142	2	149
Environnement	222	22	703	165	981
Finances	0	0	0	0	0
Forêts	133	65	5	17	144

Lieu de travail

Villes, sexe et groupe linguistique

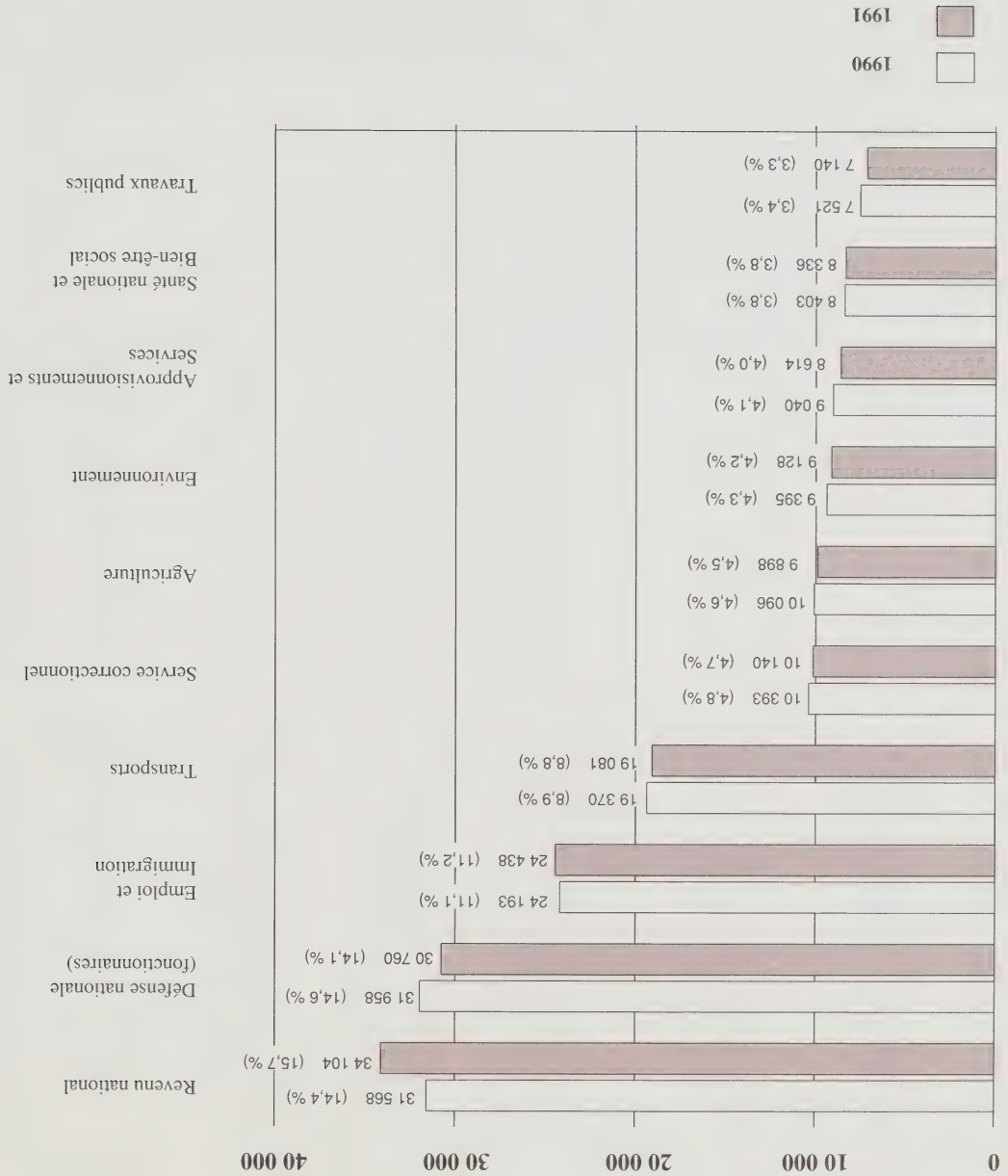
Répartition, en nombre et pourcentage, des fonctionnaires selon les villes relativement importantes pour l'administration fédérale, le sexe et le groupe linguistique, 1991

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones	
Villes	phones	phones	phones	phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
St. John's (T.-N.)	1 981	13	1 110	8	1 995	64,1	1 118	35,9	3 091	99,3	21	0,7
Halifax (N.-É.)	6 706	158	2 875	156	6 866	69,4	3 032	49,8	9 581	1 523	314	3,2
Charlottetown (I.-P.-É.)	777	66	746	90	843	50,2	836	49,8	1 523	90,7	156	9,3
Fredericton (N.-B.)	373	61	250	100	435	55,4	350	44,6	623	79,5	161	20,5
Saint John (N.-B.)	501	56	310	59	557	60,2	369	39,8	811	87,6	115	12,4
Moncton (N.-B.)	1 077	504	522	548	1 581	59,6	1 070	40,4	1 599	60,3	1 052	39,7
Rimouski (Qc)	1	106	0	89	107	54,6	89	45,4	1	0,5	195	99,5
Chicoutimi (Qc)	1	236	2	391	237	37,6	393	62,4	3	0,5	627	99,5
Québec (Qc)	141	3 251	52	2 039	3 392	38,1	2 091	38,1	193	3,5	5 290	96,5
Trois-Rivières (Qc)	1	89	1	122	90	42,3	123	57,7	2	0,9	211	99,1
Sherbrooke (Qc)	13	384	6	306	397	56,0	312	44,0	19	2,7	690	97,3
Montreal (Qc)	24 113	11 491	19 262	15 812	35 644	50,4	35 091	49,6	43 375	61,4	27 303	38,6
Région de la Capitale nationale	687	7 876	482	6 958	8 564	53,5	7 441	46,5	1 169	7,3	14 834	92,7
Kingston (Ont.)	1 882	105	1 093	60	1 988	63,3	1 153	36,7	2 975	94,7	165	5,3
Corwall (Ont.)	288	117	137	106	405	62,5	243	37,5	425	65,6	223	34,4
Oshawa (Ont.)	33	0	123	3	33	20,8	126	79,2	156	98,1	3	1,9
Toronto (Ont.)	7 562	162	7 150	220	7 725	51,2	7 372	48,8	14 712	97,5	382	2,5
Kitchener-Waterloo (Ont.)	374	5	369	6	379	50,3	375	49,7	743	98,5	11	1,5
Hamilton (Ont.)	934	16	846	29	950	52,1	875	47,9	1 780	97,5	45	2,5
St. Catharines-Niagara (Ont.)	348	14	390	21	362	46,8	412	53,2	738	95,5	35	4,5
London (Ont.)	765	5	775	10	767	49,4	787	50,6	1 537	99,0	15	1,0
Windsor (Ont.)	435	13	562	24	448	43,2	589	56,8	997	96,4	37	3,6
Sudbury (Ont.)	297	80	712	240	377	28,4	952	71,6	1 009	75,9	320	24,1
Thunder Bay (Ont.)	472	7	328	11	479	58,6	339	41,4	800	97,8	18	2,2
7208	7208	7208	7208	7208	7208	7208	7208	7208	7208	7208	7208	7208
Winipeg (Man.)	3 512	120	3 396	180	3 632	50,4	3 576	49,6	6 908	95,8	300	4,2
Regina (Sask.)	930	15	992	24	946	48,1	1 019	51,9	1 922	98,0	39	2,0
Saskatoon (Sask.)	838	10	749	11	848	52,7	760	47,3	1 587	98,7	21	1,3
Edmonton (Alta.)	2 546	71	2 495	116	2 617	50,1	2 611	49,9	5 041	96,4	187	3,6
Calgary (Alta.)	1 466	28	1 424	47	1 494	50,4	1 471	49,6	2 890	97,5	75	2,5
Vancouver (C.-B.)	4 797	56	4 666	104	4 855	50,4	4 771	49,6	9 463	98,3	160	1,7
Victoria (C.-B.)	3 421	26	1 258	36	3 447	72,7	1 295	27,3	4 679	98,7	62	1,3
Iqaluit (T.-N.-O.)	14	18	1	1	32	72,7	12	27,3	25	56,8	19	43,2
Yellowknife (T.-N.-O.)	215	7	229	8	222	48,4	237	51,6	444	96,7	15	3,3
Whitehorse (Yukon)	254	5	374	4	259	40,7	378	59,3	33 535	77,6	9 677	22,4
Autres lieux de travail	20 703	5 597	12 832	4 080	26 310	60,9	16 914	39,1	62 787	28,8	217 818	28,8
Total	88 455	30 768	66 529	32 019	119 283	54,8	98 582	45,2	154 984	71,2	62 787	28,8

a L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. 5.

Nota : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le lieu de travail ou le groupe linguistique.

— Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.



Exigences linguistiques du poste

Lieu de travail	Anglo-phones		Franco-phones		Anglais		Français		Anglais ou français		Total	
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones
Terre-Neuve	65	9	5 280	28	0	0	9	1	5 462	42	5 505	
Ile-du-Prince-Edouard	293	153	1 394	12	0	0	2	0	1 703	165	1 868	
Nouvelle-Ecosse	561	299	11 717	159	0	0	3	69	12 648	501	13 152	
Nouveau-Brunswick	880	1 952	3 699	191	2	28	214	134	4 858	2 338	7 197	
Québec (RCN)	4 291	6 728	4 422	526	8	158	693	614	9 572	8 166	17 738	
Québec (sauf RCN)	1 381	15 261	75	22	227	12 790	45	382	1 777	28 979	30 759	
Ontario (RCN)	13 328	15 071	14 473	1 326	25	226	5 177	2 163	33 803	19 137	52 997	
Ontario (sauf RCN)	1 766	1 206	31 414	510	7	13	187	48	34 717	1 834	36 565	
Manitoba	373	252	8 536	95	0	0	0	22	9 111	358	9 471	
Saskatchewan	137	66	5 416	26	0	0	9	0	5 692	93	5 792	
Alberta	289	184	12 103	138	0	1	25	5	12 733	337	13 072	
Colombie-Britannique	304	166	19 206	151	0	1	15	0	20 146	330	20 480	
Yukon	9	3	793	6	0	0	0	0	831	9	840	
Territoires du Nord-Ouest	9	22	838	16	0	1	1	1	873	40	913	
Etranger	113	127	94	5	0	4	790	310	1 000	446	1 446	
Total	23 841	41 510	119 468	3 211	269	13 225	7 262	3 683	154 984	62 787	217 818 ^a	

^a L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. 5.

Nota : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le lieu de travail, les exigences linguistiques du poste ou le groupe linguistique.

1990																	
Lieu de travail																	
Terre-Neuve			Anglo- Franco-phones			Anglo- Franco-phones			Femmes			Hommes			Total		
		%			%			%			%			%			%
		3 881	35	1 601	11	3 919	70,9	1 612	29,1	5 482	99,2	46	0,8	5 531			
	Île-du-Prince-Édouard	1 017	72	845	88	1 089	53,8	935	46,2	1 982	92,1	160	7,9	2 024			
	Nouvelle-Écosse	8 842	289	3 942	216	9 136	68,7	4 158	31,3	12 784	96,2	505	3,8	13 295			
	Québec (sauf RCN ^a)	1 108	16 621	644	12 570	17 739	57,3	13 221	42,7	1 752	5,7	29 191	94,3	30 960			
	Québec (RCN)	5 547	3 281	4 236	4 860	8 828	49,3	9 096	50,7	9 783	54,6	8 141	45,4	17 924			
	Ontario (RCN)	19 144	8 217	15 096	10 672	27 369	51,5	25 776	48,5	34 240	64,4	18 889	35,6	53 145			
	Ontario (sauf RCN)	18 461	779	15 692	967	19 243	53,6	16 667	46,4	34 153	95,1	1 746	4,9	35 910			
	Manitoba	4 803	140	4 107	196	4 946	53,5	4 306	46,5	8 910	96,4	336	3,6	9 252			
	Saskatchewan	3 173	42	2 619	52	3 223	54,6	2 677	45,4	5 792	98,4	94	1,6	5 900			
	Alberta	7 240	135	5 656	195	7 379	55,8	5 855	44,2	12 896	97,5	330	2,5	13 234			
	Colombie-Britannique	11 890	144	8 239	195	12 036	58,8	8 435	41,2	20 129	98,3	339	1,7	20 471			
	Yukon	375	3	473	6	378	44,1	479	55,9	848	98,9	9	1,1	857			
	Territoires du Nord-Ouest	545	33	331	7	578	63,1	338	36,9	876	95,6	40	4,4	916			
	Etranger	836	339	238	137	1 175	75,8	375	24,2	1 074	69,3	476	30,7	1 550			
	Total	90 121	31 268	65 583	31 426	121 435	55,6	97 048	44,4	155 704	71,3	62 694	28,7	218 328	b		

Total	88 455	30 768	66 529	32 019	119 283	54 8	98 582	45,2	154 984	71,2	62 787	28,8	217 818 p
Étranger	771	310	229	136	1 081	74,8	365	25,2	1 000	69,2	446	30,8	1 446
Territoires du Nord-Ouest	535	30	338	10	565	61,9	348	38,1	873	95,6	40	4,4	913
Yukon	370	5	461	4	375	44,6	465	55,4	1 861	98,9	9	1,1	840
Colombie-Britannique	11 842	141	8 304	189	11 985	58,5	8 495	41,5	20 146	98,4	330	1,6	20 480
Alberta	7 064	136	5 669	201	7 201	55,1	5 871	44,9	12 733	97,4	337	2,6	13 072
Saskatchewan	3 055	42	2 637	51	3 101	53,5	2 691	46,5	5 692	98,4	93	1,6	5 792
Manitoba	4 823	149	4 288	209	4 974	52,5	4 497	47,5	9 111	96,2	358	3,8	9 471
Ontario (sauf RCN)	18 411	784	16 306	1 050	19 201	52,5	17 364	47,5	34 717	95,0	1 834	5,0	36 565
Ontario (RCN)	18 772	8 257	15 031	10 880	27 069	51,1	25 928	48,9	33 803	63,9	19 137	36,1	52 997
Québec (RCN)	5 341	3 234	4 231	4 932	8 575	48,3	9 163	51,7	9 572	54,0	8 166	49,0	17 738
Québec (sauf RCN)	1 076	16 201	701	12 778	17 278	13,481	16,3	41,8	1 777	58,9	28 979	96,2	30 759
Nouveau-Brunswick	3 051	1 095	1 807	1 243	4 147	57,6	3 050	42,4	4 858	67,5	2 338	32,5	7 197
Nouvelle-Écosse	8 652	277	3 996	224	8 931	67,9	4 221	32,1	12 648	96,2	501	3,8	13 152
Île-du-Prince-Édouard	893	77	810	95	963	51,6	905	48,4	1 703	91,2	165	8,8	1 868
Terre-Neuve	3 758	30	1 704	12	3 789	68,8	1 716	31,2	5 462	99,2	42	0,8	5 505

^a Région de la Capitale nationale.

^o L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. 5.

Nota : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le lieu de travail ou le groupe linguistique.

— Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

Modalité d'emploi	1990	1991
Temps plein	192 145	191 512
• Durée indéterminée		
• Saisonnier	1 589	19 250
• Période déterminée	19 356	213 069
Total	213 069	212 351
Temps partiel		
• Durée indéterminée	4 197	4 277
• Saisonnier	83	94
• Période déterminée	1 135	1 143
Total	5 415	5 514
Total global ^a	218 328	217 818

^a L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. 5.

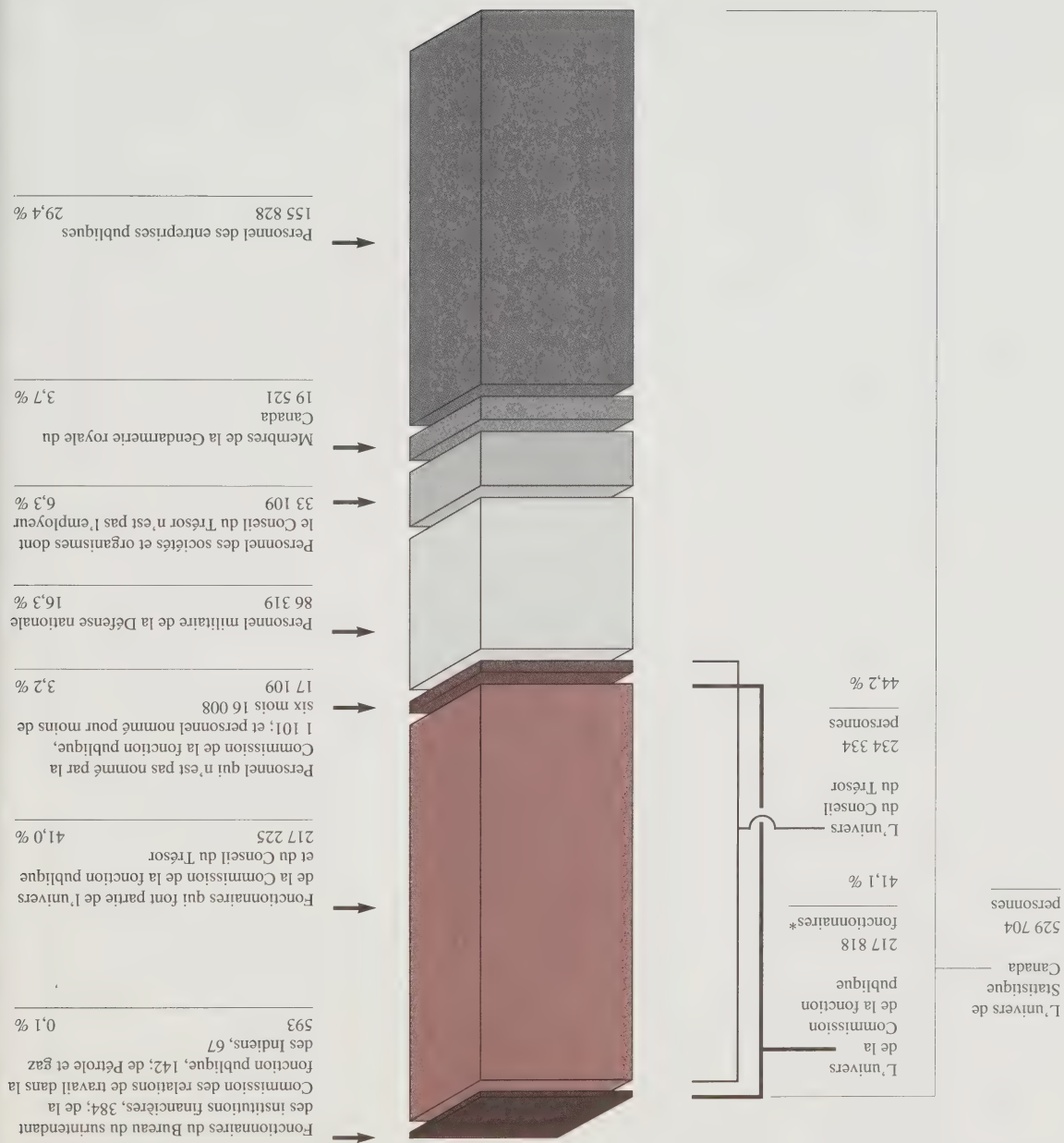
Nota : — Les personnes embauchées pour une période de moins de six mois (12 363 en 1990 et 16 008 en 1991) sont exclues des statistiques dont rendent compte les relevés.

Groupe d'âge	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Anglophones	Francophones	Total
Moins de 20 ans	36	16	41	39	52	39,4	80	60,6	77	58,3	132
20—24	1 625	2 360	1 385	2 259	37,6	3 747	62,4	3 985	66,4	2 019	6 006
25—29	6 657	7 908	4 272	9 185	43,0	12 183	57,0	14 565	68,2	6 795	21 368
30—34	11 052	4 470	11 542	6 722	45,9	18 270	54,1	22 594	66,9	11 192	33 798
35—39	15 307	6 160	13 736	7 170	50,7	20 911	49,3	29 043	68,5	13 330	42 384
40—44	18 084	6 725	12 591	5 866	24 821	57,3	18 463	42,7	30 675	70,9	43 284
45—49	13 932	5 079	8 167	3 273	19 019	62,4	11 443	37,6	22 099	72,6	30 462
50—54	10 829	2 973	5 290	1 987	13 814	65,5	7 282	34,5	16 119	76,5	21 096
55—59	6 977	1 526	3 246	951	8 509	67,0	4 198	33,0	10 223	80,5	12 707
60—64	3 312	570	1 350	308	3 884	70,0	1 661	30,0	4 662	84,2	5 545
65 et plus	640	92	296	45	735	68,3	341	31,7	936	87,2	1 076
Total	88 455	30 768	66 529	32 019	119 283	54,8	98 582	45,2	154 984	71,2	217 818

^a L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. 5.

Nota : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne présentent pas le groupe linguistique ou la date de naissance du fonctionnaire.

— Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.



* Voir Note technique, Source des données.

Effectif

Les données sur l'effectif du fichier statistique de la Commission sont tirées du Système d'information des titulaires pour toutes les catégories professionnelles à l'exception de la catégorie de la gestion pour laquelle le Système d'information des ressources de gestion de la Commission est utilisé.

Nominations

Les données sur les rétrogradations proviennent des dossiers de la Commission. Les données sur les autres nominations sont tirées du Système de gestion de l'information sur les nominations de la Commission qui contient les données fournies par les ministères dans les rapports d'opérations de dotation.

Cessations d'emploi

Les données sur les renvois pour incompétence ou incapacité sont tirées des dossiers de la Commission. Les données sur les mises en disponibilité pour la catégorie de la gestion proviennent des dossiers de la Commission; pour les autres catégories, elles proviennent du Système d'administration des priorités qui contient les données sur les bénéficiaires de priorités statutaires et administratives. Quant aux données statistiques sur les autres cessations d'emploi, elles proviennent du Système d'information des titulaires.

Groupe linguistique

Les statistiques concernant la première langue officielle des fonctionnaires sont dans la plupart des cas tirées du Système d'information sur les langues officielles décrit ci-après. En l'absence de données dans ce système, on fait appel à d'autres sources afin de réduire le nombre d'inconnues. La catégorie de la gestion fait exception à cette règle puisque les données pour cette catégorie sont tirées exclusivement du Système d'information des ressources de gestion. En 1991, le nombre d'inconnues quant à la langue officielle est de 94 pour l'effectif, de 260 pour les nominations et de 299 pour les cessations d'emploi.

Le Système d'information sur les langues officielles, établi en 1973, contient des données sur les postes et leurs titulaires pour tous les ministères et organismes dont les employés relèvent directement du Conseil du Trésor.

Rapports entre les données

Le nombre de nominations externes en 1991, ajouté au nombre de fonctionnaires en 1990, moins le nombre de cessations d'emploi qui ont eu lieu en 1991, ne correspond pas à l'effectif de 1991. Cette situation s'explique par le fait que, depuis 1973, les nominations initiales externes pour une période déterminée de moins de six mois n'ont pas été enregistrées, par la suite, ces fonctionnaires, ont obtenu une nouvelle nomination et franchissent ainsi le cap des six mois de service, leur nomination est enregistrée à titre de nomination interne (nomination d'une personne faisant déjà partie de la fonction publique).

Nature des renseignements

- les employés des sociétés d'État,

La présente partie du rapport annuel contient des statistiques détaillées sur les fonctionnaires fédéraux régis par la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. Ces statistiques portent sur l'effectif, les nominations, les cessations d'emploi, les appels et la formation linguistique et professionnelle. Les données sont réparties selon la modalité d'emploi, le lieu de travail, le ministère, la catégorie et le groupe professionnels, les exigences linguistiques des postes, l'âge, le sexe et le groupe linguistique.

Univers de la Commission de la fonction publique

Diverses lois fédérales et les règlements qui en découlent délimitent différents ensembles d'employés de l'administration fédérale. La *Loi sur les langues officielles*, la *Loi sur la pension de la fonction publique* et les autres lois sur les pensions, la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, la *Loi sur la gestion des finances publiques* et la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* définissent des effectifs ou univers d'employés qui, bien que différents, se chevauchent. L'univers de la Commission, soit l'effectif régi par la dernière de ces lois, est désigné dans le présent rapport par l'expression fonction publique pour le distinguer de l'administration publique fédérale. Au sens où elle est entendue ici, la fonction publique exclut les employés suivants :

- les fonctionnaires nommés en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* pour une période déterminée de moins de six mois;
- les personnes nommées par le gouverneur en conseil, comme les administrateurs généraux;
- le personnel des cabinets de ministre;
- le personnel civil et régulier de la Gendarmerie royale du Canada et des Forces armées canadiennes;

Effectif et années-personnes

Dans le rapport de la Commission, les données sur l'effectif de la fonction publique font état du nombre de fonctionnaires en fin d'année. Ces données ne correspondent pas au nombre d'années-personnes dont le Conseil du Trésor fait état dans le *Budget des dépenses*. En effet, une année-personne désigne une personne employée pour la durée d'une année complète ou l'équivalent (par exemple, deux personnes pendant six mois). Les années-personnes représentent les ressources humaines Quant aux données publiées par la Commission, elles indiquent le nombre de fonctionnaires de la fonction publique à une date précise, soit la dernière journée de l'année civile en question.

Elle comprend toutefois les recherches du Canada. comme le Conseil national de certains organismes fédéraux canadiens des Postes, et de tels Air Canada et la Société des employés des sociétés d'État,

Fluctuations de l'effectif
L'effectif régi par la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* fluctue d'année en année, en fonction de l'inclusion ou de l'exclusion de ministères ou d'organismes ou de certains groupes de fonctionnaires. Les données relatives au Bureau d'information des consommateurs sur les produits et services ainsi qu'à Multiculturalisme et Citoyenneté Canada font donc partie de ce rapport. Les données relatives aux affaires réglementaires ne font plus partie de ce rapport.

Sources des données

La Commission a mis en place en 1984 un fichier statistique regroupant les données sur l'effectif, les nominations et les cessations d'emploi. Ce fichier est basé sur divers systèmes d'information décrits plus loin, soit le Système d'information des titulaires, le Système d'information des ressources de gestion, le Système de gestion de l'information sur les nominations et le Système d'information sur les langues officielles. Le fichier statistique applique au traitement des données une logique dite de «meilleure source», ce qui permet de fournir l'information la plus sûre et la plus exacte possible. En sont tirées les données de 1990 et de 1991 sur l'effectif, les nominations et les cessations d'emploi, la modalité d'emploi, le lieu de travail et le traitement annuel.

Toutefois, le total des données sur l'effectif pour 1991 — et lui seul — provient du Fichier de reportage sur la population du gouvernement du Canada établi à partir des listes de paye du ministère des Approvisionnement et Services au 31 décembre 1991. La Commission publie ce total afin de se conformer à l'entente qui existe entre les usagers des principaux systèmes d'information relatifs à la diffusion des données sur l'effectif total.

81	Les bureaux de la Commission
77	Lexique
74	67. Formation linguistique et statut de l'étudiant
74	66. Formation linguistique et région
73	65. Formation linguistique
73	64. Formation professionnelle et catégorie professionnelle
72	63. Formation professionnelle et langue d'enseignement
72	62. Formation professionnelle et lieu de travail
72	Formation
70	61. Méthodes de sélection, appels et ministère
69	60. Méthodes de sélection, appels et lieu de travail
69	59. Méthodes de sélection, appels et catégorie professionnelle
68	58. Appels, provenance des nominations et méthodes de sélection
68	57. Appels et catégorie professionnelle
67	56. Appels et ministère
67	Appels
66	55. Cessations d'emploi, lieu de travail, sexe et groupe linguistique
66	54. Cessations d'emploi, groupe d'âge, catégorie professionnelle et sexe
65	53. Cessations d'emploi, groupe d'âge et sexe
64	52. Cessations d'emploi, catégorie professionnelle, motif, sexe et groupe linguistique
60	51. Cessations d'emploi, catégorie professionnelle, motif et lieu de travail
58	50. Cessations d'emploi, motif et lieu de travail
58	49. Cessations d'emploi et motif
56	48. Mises en disponibilité, catégorie professionnelle et lieu de travail
55	47. Mises en disponibilité, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique
55	Cessations d'emploi
54	46. Nominations et Programme d'enseignement coopératif
54	45. Nominations et Programme d'emplois d'été axés sur la carrière
53	44. Nominations externes, diplômés de cégep et de collège communautaire, et secteur professionnel
53	43. Nominations externes, diplômés d'université et secteur professionnel
52	42. Nominations externes, diplômés d'université et région
51	41. Candidats inscrits au Répertoire national de candidats, région et groupe désigné
51	40. Nominations intérimaires, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique
50	39. Nominations intérimaires, lieu de travail, sexe et groupe linguistique

TABLE DES MATIÈRES

Note technique

Effectif en général

8

5

Effectif et catégories professionnelles

22

1. L'emploi dans l'administration fédérale, décembre 1991 8
2. Modalité d'emploi 9
3. Groupe d'âge, sexe et groupe linguistique 9
4. Lieu de travail, sexe et groupe linguistique 10
5. Lieu de travail, exigences linguistiques du poste et groupe linguistique 11
6. Les dix principaux ministères et leur effectif 12
7. Villes, sexe et groupe linguistique 13
8. Ministère et lieu de travail 14
9. Groupe d'âge et lieu de travail 16
10. Ministère, sexe et groupe linguistique 18
11. Traitement annuel en dollars courants et en dollars constants, sexe et groupe linguistique 20

Nominations

41

12. Catégorie professionnelle, modalité d'emploi, sexe et groupe linguistique 22
13. Catégorie et groupe professionnels, sexe et groupe linguistique 24
14. Lieu de travail, catégorie professionnelle et sexe 26
15. Catégorie professionnelle et lieu de travail 28
16. Catégorie de la gestion, groupe linguistique et groupe désigné de l'équité en matière d'emploi 28
17. Exigences linguistiques du poste, catégorie professionnelle et groupe linguistique 29
18. Catégorie de la gestion, sexe et groupe linguistique 30
19. Catégorie scientifique et professionnelle, sexe et groupe linguistique 32
20. Catégorie de l'administration et du service extérieur, sexe et groupe linguistique 34
21. Catégorie technique, sexe et groupe linguistique 36
22. Catégorie du soutien administratif, sexe et groupe linguistique 38
23. Catégorie de l'exploitation, sexe et groupe linguistique 40

24. Nominations et modalité d'emploi 41
25. Nominations et catégorie professionnelle 41
26. Nominations externes, lieu de travail, sexe et groupe linguistique 42
27. Nominations internes, lieu de travail, sexe et groupe linguistique 42
28. Nominations externes, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique 43
29. Nominations internes, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique 43
30. Promotions, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique 44
31. Mutations latérales ou déploiements, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique 44
32. Recouvrements, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique 45
33. Mutations régressives, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique 45
34. Nominations et mobilité professionnelle 46
35. Nominations et mode de sélection 46
36. Nominations, catégorie professionnelle, exigences linguistiques du poste et groupe linguistique 47
37. Nominations aux postes bilingues à dotation «impérative» 48
38. Nominations aux postes bilingues à dotation «non impérative» 49





Introduction

Ce rapport annuel présente les résultats de la Commission de la fonction publique du Canada (la Commission) en matière de gestion des ressources humaines, de services à la clientèle et de relations avec le public.

Principaux résultats

La Commission a mis en œuvre une stratégie de gestion des ressources humaines qui vise à améliorer la performance des employés.

La Commission a également mis en œuvre une stratégie de services à la clientèle qui vise à améliorer la satisfaction des clients.

La Commission a également mis en œuvre une stratégie de relations avec le public qui vise à améliorer la transparence et la responsabilité.

La Commission a également mis en œuvre une stratégie de gestion des finances qui vise à améliorer l'efficacité des dépenses.

La Commission a également mis en œuvre une stratégie de gestion des risques qui vise à améliorer la résilience de l'organisation.

La Commission a également mis en œuvre une stratégie de gestion des talents qui vise à améliorer la rétention des employés.

La Commission a également mis en œuvre une stratégie de gestion des données qui vise à améliorer la qualité des informations.

La Commission a également mis en œuvre une stratégie de gestion des technologies qui vise à améliorer l'efficacité des processus.

La Commission a également mis en œuvre une stratégie de gestion des ressources qui vise à améliorer la performance globale.

La Commission a également mis en œuvre une stratégie de gestion des relations qui vise à améliorer la confiance du public.

La Commission a également mis en œuvre une stratégie de gestion des communications qui vise à améliorer la visibilité de l'organisation.

La Commission a également mis en œuvre une stratégie de gestion des ressources humaines qui vise à améliorer la performance des employés.

La Commission a également mis en œuvre une stratégie de gestion des services à la clientèle qui vise à améliorer la satisfaction des clients.

La Commission a également mis en œuvre une stratégie de gestion des relations avec le public qui vise à améliorer la transparence et la responsabilité.



CAI
CS
- ASS

92



PUBLIC
SERVICE
COMMISSION
OF CANADA

ANNUAL
REPORT



Public Service Commission
of Canada

Commission de la fonction publique
du Canada

**A summary of this report is available in
Braille, large print and on audio cassette.**

© Minister of Supply and Services Canada 1993
Cat. No. SC1-1992
ISBN 0-662-59666-8

The Honourable Monique Landry, P.C.
Secretary of State of Canada
House of Commons
Ottawa

Dear Minister:

We have the honour of asking you to transmit for tabling in Parliament the report of the Public Service Commission of Canada for 1992.

It is submitted to Parliament in accordance with section 47 of the *Public Service Employment Act* (Chapter P-33, *Revised Statutes of Canada*, 1985).

Yours sincerely,

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Robert J. Giroux', with a long horizontal flourish extending to the right.

Robert J. Giroux
President

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Gilbert Scott', with a long horizontal flourish extending to the right.

Gilbert Scott
Commissioner

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Ginette Stewart', with a long horizontal flourish extending to the right.

Ginette Stewart
Commissioner

TABLE OF CONTENTS

TABLE OF CONTENTS

Highlights	6
The Commission at a Glance	8
A Turning Point	11
<hr/>	
1992 - A Retrospective	15
Recruitment	15
Priority Administration	16
The Executive Group	16
A Representative Public Service	17
Checks and Balances	19
Training	22
Access by Official Language Groups	23
International Activities	24
<hr/>	
A New Legislative Framework	27
<hr/>	
The Importance of Merit	31
The Review of Delegation	31
The State of Staffing in the Public Service	35
Looking Ahead	37
<hr/>	
Appendix	39
Report on Requests for Leave of Absence under subsection 33(3) of the <i>Act</i>	39
Report on Activities under sections 6(1), 6(4) and 41 of the <i>Act</i>	39
<hr/>	
Glossary	45
<hr/>	
Offices of the Commission	49
<hr/>	

HIGHLIGHTS

Population of the Public Service

- As of 31 December 1992, there were 223 598 employees working for the Public Service under the *Public Service Employment Act*, an increase of 5 780 from 217 818 in 1991.
- As of 31 December 1992, women made up 45.9% of the Public Service compared to 45.2% in 1991.

Appointments

- Increase of 10 856 in the total number of appointments *to* and *within* the Public Service (110 366 in 1992, compared to 99 510 in 1991).
- Increase in the number of appointments *to* the Public Service (13 075 in 1992, compared to 10 303 in 1991).
- Increase in the number of appointments *within* the Public Service (97 128 in 1992, compared to 89 018 in 1991).
- Increase in the number of acting appointments (20 372 in 1992, compared to 18 528 in 1991).
- Increase in the number of promotions (24 023 in 1992, compared to 23 668 in 1991).
- Appointments of recent university graduates to officer-level positions accounted for 10.4% of all appointments to the Public Service.

Executive Group

- As of 31 December 1992, there were 4 117 employees in the Executive Group, a decrease of 196 from the 1991 population of 4 313.
- Women in the Executive Group increased from 696 (16.1%) in 1991 to 706 (17.1%) in 1992.

Appeals and Investigations

- Increase of 852 in the number of appealable selection processes (8 883 in 1992, compared to 8 031 in 1991).
- Increase of 62 appeals which were allowed (281 in 1992, compared to 219 in 1991).
- Increase of 656 in the number of complaints received (2 987 in 1992, compared to 2 331 in 1991).
- Increase of 265 in the number of requests for the Commission's opinion as to whether an employee's opportunity for advancement has been prejudicially affected by an appointment without competition (1 364 in 1992, compared to 1 099 in 1991).

Training

- Increase of 1 786 in the number of participants in Commission staff training courses (14 847 in 1992, compared to 13 061 in 1991).
- Increase of 234 in the number of participants on full-time continuous language courses (2 046 in 1992, compared to 1 812 in 1991).

New Legislation

The *Public Service Reform Act*, which received royal assent in December 1992, constitutes the first major set of amendments to staffing legislation in twenty-five years and flows from Public Service 2000 recommendations to streamline public service practices in keeping with today's client-centred environment. This legislation, which addresses the need to create a more effective Public Service and the necessity to safeguard the merit principle and protect employees' rights, will enable the Commission to realize its mission more successfully.

New Approach to Delegation of Staffing Authority

The Commission undertook a Delegation Review Project to establish clear lines of accountability in delegating staffing authority to managers, and to provide the persons exercising this authority with clear performance expectations and performance criteria. As a result of this initiative, the Commission will implement a new approach to staffing delegation which comprises an accountability framework and a series of indicators with which to monitor staffing in the Public Service.

THE COMMISSION AT A GLANCE

The jurisdictional powers of the Public Service Commission rest with three commissioners, one of whom is the President and Chief Executive Officer. Appointed by the Governor in Council for a ten-year term, the commissioners have the status of deputy head. Together, they set overall policy in accordance with the *Public Service Employment Act*.

Appeals and Investigations Branch

The Appeals and Investigations Branch establishes independent boards to hear appeals by public servants against alleged breaches of the *Public Service Employment Act* and Regulations in such matters as appointment, promotion, demotion and release. Decisions of appeal boards are final and binding on the parties and on the Commission, and can be set aside only by the Federal Court of Appeal. The Branch is responsible for investigating and issuing opinions on behalf of the Commission as to whether an employee's opportunity for advancement has been prejudicially affected by an appointment without competition. A positive opinion gives the employee the right to appeal such appointments. The Branch is also responsible for the investigation of complaints of irregularities in the staffing process that are not subject to appeal, for the investigation of complaints of harassment in the workplace, and for conciliating settlements where complaints are upheld. Training, advice and assistance are provided to departments, unions and other interested individuals.

Executive Programs Branch

The Executive Programs Branch handles the recruitment, selection, assessment and career counselling of members of the Executive Group. It also administers Treasury Board's professional development programs for executives and employees at feeder levels. These programs include the Career Assignment Program, the Interchange Canada Program, the International Assignments Program, the International Exchange Program, the Business/Government Executive Exchange Program, and the Employment Equity Initiatives Program. This branch also implements initiatives designed to increase the representation of employment equity target groups within the Executive Group.

Human Resources Management Branch

The Human Resources Management Branch is responsible for developing policies and guidelines and for ensuring that the corporate management team possesses the strategic structures and mechanisms required to manage its human resources. The Branch provides consultation and support services to Commission managers and employees in such areas as classification of positions, staffing, career and professional development, staff relations, and language training and development. The Branch provides compensation and benefits services to all employees of the Commission, as well as confidential employee assistance and counselling. It also provides advice and assistance to managers in the application of various policies and provisions governing the management of human resources and is responsible for planning, managing and monitoring such departmental activities as employment equity and official languages.

Communications Branch

This Branch manages the Commission's communications function in accordance with the Government Communications Policy by providing research and analysis, planning advice and project management services to the President, Commissioners and Commission managers. It is the focal point for the Commission's external communications, particularly with regard to recruitment advertising issues management, media and public relations and the production of tools such as publications, audio-visuals and exhibits.

Staffing Programs Branch

The Staffing Programs Branch is responsible for the development and management of legislation, regulations, policies, standards of selection and assessment, instruments of delegation and programs pertaining to appointments to and within the Public Service. The Branch recruits and refers candidates from outside the Public Service, and coordinates and manages post-secondary recruitment programs. It conducts staffing actions not delegated by the Commission to departments, monitors public service staffing activities and issues, and manages appointment-related information. In addition, the Branch develops assessment instruments and operates assessment centres to evaluate a variety of skills and abilities. The Branch is also responsible for certain programs and services delegated to the Commission by the Treasury Board. These include workforce adjustment, employment equity programs and labour market and human resources analysis.

Audit and Review Branch

The Audit and Review Branch is responsible for auditing the management of staffing which has been delegated to departments and federal agencies governed by the *Public Service Employment Act*. It also evaluates the exercise of the staffing authority which has not been delegated to the departments and informs the Commission of the relevance and effectiveness of its staffing policies. The Branch audits on behalf of Treasury Board the implementation of Treasury Board's human resources policies. It also conducts internal audits and evaluations of Commission programs.

Training Programs Branch

The Training Programs Branch provides training and related support and consulting services to federal departments and agencies to help them meet the job-related training and development needs of their employees. Training is given in the National Capital and other regions across Canada. In addition to language training courses, Language Training Canada provides orientation services to determine candidates' aptitudes and eligibility for language training, and develops and produces language training courses and programs to meet general and specific operational needs. Training and Development Canada designs, develops and delivers middle-management, supervisory and professional and technical skills training.

Corporate Management Branch

This Branch provides services in support of the Commission and its programs. This includes financial, administrative and information systems and services; corporate management and strategic planning; coordination of Commission official languages responsibilities; administering a number of provisions of the *Public Service Employment Act*; and assisting with parliamentary, union, international and other external relations.

As of 1 April 1993, the Branch will also be responsible for investigating complaints against deployments.

Regional Offices

The Commission's seven regional offices are collectively responsible for delivering programs and services to federal departments and employees as well as to members of the public across Canada. The Regional Directors are responsible for adapting the Commission's programs and services to the particular needs of its publics in each region.

A T U R N I N G
P O I N T

A TURNING POINT

For the Canadian federal Public Service as a whole and the Public Service Commission in particular, 1992, not unlike 1967, will go down in the annals of public administration as a pivotal year — the year that saw the institutionalization of a new set of reforms to better equip the Public Service to meet the human resource management challenges now and in the years ahead.

Before outlining what has made this a rather special year for the Commission, it seems opportune to review some of the more salient features of the environment in which it has had to function and to highlight some of the more pressing questions that continue to warrant vigilance, not to say concerted efforts, to try and change prevailing attitudes within and about the Public Service.

The Environment

Observers agree that Canada is going through difficult times and facing serious challenges. As it strives to carve out a place for itself on increasingly competitive world markets, Canada must also work to reduce its debt. This is particularly difficult because Canada was mired in recession for several years and, despite encouraging signs, the recovery was slow in getting started. What is more, Canadians are continuing to call for more and better government services.

Given the circumstances, like governments in many other countries, the Government of Canada is being forced to reduce budgets across the Public Service and is feeling the pressing need to review departmental operations and proceed with the necessary reorganization and workforce adjustments. This is helping to create a climate of insecurity and instability and is affecting employee morale in the Public Service. Managers are struggling to meet requirements which sometimes seem contradictory. For example, they have to make cuts in services even though demands for service are rising steadily; they are being asked to be more accountable and yet are required to give greater responsibility to junior levels of the organization; they are expected to increase efficiency and at the same time improve service quality and transparency in their activities. The entire Public Service population is being asked to accept a lower standard of living and still demonstrate greater loyalty, attentiveness, creativity and innovation in performing their duties.

It is important to recognize that public servants do not have an easy job. Although they work in an atmosphere of intense pressure and constant demands, they often receive little recognition for what they do.

The Commission believes that a professional, effective, non-partisan Public Service, working in concert with the private sector, is essential to our country's economic and social growth. However, challenges affecting the Public Service are formidable. Employee motivation was seriously affected by the strike in 1991 and the imposed wage freeze.

Added to this is the disparaging attitude which the media and the Canadian people often take toward public servants, who in turn feel that their professionalism is being impugned because they cannot provide the level of service the public expects. Further, the rise in the number of appeals and investigations handled by the Commission reflects the increased frustration among employees, and this is taking its toll on productivity. Also, public servants are tending to want to be more active politically, and the lack of legislation in this area may have something to do with this trend.

If the excellence of the Public Service is to be maintained, it is imperative that Members of Parliament, managers, the media, the private sector and the general public be fully aware of the situation that exists at present within the federal Public Service. Keeping the Canadian Public Service's long-standing and proudly acquired reputation for competence and professionalism is to everyone's advantage.

Key Events

The course first set in 1990 as a result of Public Service 2000 recommendations and the government's commitment to the renewal of the Public Service was confirmed with the adoption by Parliament in December 1992 of the first major amendments in 25 years to Public Service employment legislation. While these amendments will bring about a number of important changes, the continuity with the past in

protecting the high level of competence and professionalism of the Public Service is worthy of special mention. When appearing before the parliamentary committee studying the *Public Service Reform Act* (Bill C-26), the Commission expressed its commitment to this aspect of the renewal process underway in the Public Service in the following terms:

"We believe that the proposed amendments to the *Public Service Employment Act* are about the reaffirmation of merit, about the protection of employees and about improvements to the staffing system. C-26 is about the reconciliation of efficiency and fairness in human resource management to better serve the people of Canada."

For the Commission, the second event of major significance in 1992 was the review of the approach it has followed until now in the delegation of its staffing authority to departments. This re-examination was undertaken with a view to defining precise lines of accountability through a clear expression of expectations and performance indicators. The new approach, through bilateral agreements with departments, will also include the identification of ways to improve the staffing process and its effectiveness, and of services the Commission would provide to individual departments.

Commission Priorities

As a result of the proclamation of the new employment legislation, the Commission in 1993 will of necessity concentrate its efforts on the implementation, through various means and with the full participation of all concerned, of the amended legislative framework governing recruitment and promotions in the Public Service. It is essential that this implementation be done in as transparent and sensitive a manner as possible.

As its second priority, the Commission will begin implementing its revised approach to the delegation of its staffing authority to deputy heads through mechanisms such as the new *Staffing Delegation and Accountability Agreement*. The objective is to foster within departments a staffing environment characterized by a firm commitment to the expressed values, beliefs and expectations of the Commission in the conduct of staffing. Improvements to the effectiveness of the staffing process and adapting Commission policies and practices to the needs of the individual department are also part of this new approach.

Information provided by the performance indicators will enable both the Commission and departments to better monitor and evaluate delegated staffing activity. It will also allow the Commission to adjust its programs and policies to be more responsive to service-wide issues while respecting those values and principles it considers essential to the success of its new staffing delegation approach.

As a third priority, the Commission will need to review the operations of its recourse and redress mechanisms. The increasing demands and resulting workload on its appeal and investigation activities, combined with the introduction of the new deployment recourse mechanism, have all contributed to exerting major pressures on the Commission's delivery of these responsibilities.

Fourthly, the Commission will proceed to strengthen the mandate and operations of Training and Development Canada and continue to seek ways to better serve its clients in the area of language training.

Finally, the Commission will continue to streamline and increase the efficiency and effectiveness of its own internal operations, placing particular emphasis on its human resource management, training of staff and internal communications.

1 9 9 2 —

A R E T R O S P E C T I V E

1992 — A RETROSPECTIVE

The year 1992 saw activities in every area covered by the Public Service Commission's mandate. The Commission continued to deliver its regular programs in a spirit of efficiency and effectiveness, and made innovations in a number of sectors to better serve its clientele. This chapter affords an overview of the Commission's main achievements in 1992.

Recruitment

As part of the Public Service program of renewal, the Public Service Commission continually seeks to improve the effectiveness of its recruitment programs in terms of both the quality of recruits and the service it provides to departments.

In 1992, the Commission strengthened its ties with the private sector, advocacy groups and universities across Canada to consult on and compare recruiting strategies and techniques.

The Commission established a Labour Market Analysis Unit to study and forecast future shortage areas, skill requirements and strategies to deal with future hiring needs in the Public Service. In light of globalization, increased competition and rapidly advancing technology, the future skill requirements will differ greatly from those of the past. In addition, continuing measures to restrain the size of the Public Service and an anticipated increase in the rate of retirement as the "baby-boom" generation reaches retirement age will significantly reduce the middle and senior management ranks. Consequently, the Commission is enhancing its strategies via the Post-Secondary Recruitment campaign, the Management Trainee Program, the Accelerated Economist Training Program and the Co-operative Education Program to recruit talented university and college graduates to become career employees and future managers. These programs also ensure that post-secondary recruitment candidates are representative of the Canadian public in terms of regional distribution, first official language and employment equity.

In 1992, recent graduates were appointed to positions in many fields, including accounting, administration, computer science, economics, engineering and finance. The Management Trainee Program, in its second year of operation, has appointed a total of 220 participants, and the proportion of members of employment-equity designated groups is above their labour market availability.

The Public Service is Canada's largest single employer of students in CO-OP programs. Over 5 000 CO-OP work terms were carried out in 1992 by students from over 100 institutions across Canada, a valuable investment in the future.

As indicated in the *1991 Annual Report*, the Commission's regional offices outside the National Capital Region started providing recruitment and referral services for the Administrative Support Category in April 1992. The repatriation of these responsibilities from Employment and Immigration Canada was phased in and has resulted in a significant increase in the volume of referral activity by the Commission.

In total, the Commission's 16 district and regional offices across Canada referred 68 377 candidates in response to 17 199 requests from departments. Advertising for 1 376 specific positions was carried out and 77 848 applications for employment were placed in the Commission's inventories.

Priority Administration

In the present climate of staff reductions resulting from budget cuts and large-scale reorganizations, the Public Service Commission continues to work with departments to facilitate the deployment of affected staff.

In 1992, 8 003 employees, including 2 585 carried over from 1991, were registered in the Priority Administration System with a priority entitlement. The Commission successfully re-appointed 2 928 to indeterminate positions.

Of the remainder, 1 178 left the Public Service, the priority entitlement expired for 339, and 3 558 remained in the system as of 31 December 1992.

Included among the employees who remain in the system are 622 former employees with Revenue Canada (Customs and Excise) who were transferred to the Province of Quebec as part of the agreement on administration of the GST, and 1 311 Transport Canada employees involved in airport administration who were affected by the privatization of airports in Montreal, Edmonton and Vancouver.

The Executive Group

In 1992, the Executive Programs Branch continued to offer a variety of programs and services for the selection, recruitment, evaluation and professional development of executives. The following presents an overview of some of the main initiatives and accomplishments.

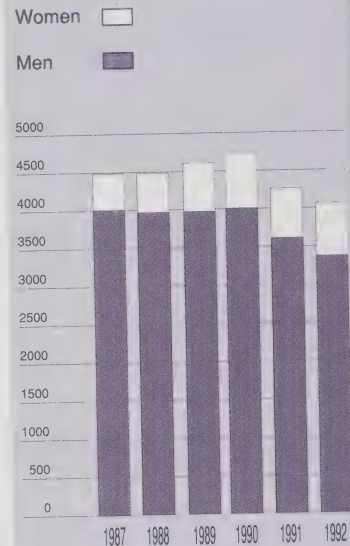
Resource Profile

In January 1992, the SM group was integrated with the EX-1 level, and the Management Category became the Executive Group. On 31 December 1992, there were 4 117 members, compared to 4 313 on 31 December 1991. The Group included 706 women (17.1%), compared to 696 (16.1%) in 1991. The number of aboriginal peoples increased from 45 (1%) in 1991 to 46 (1.1%) in 1992. The number of persons with disabilities decreased from 85 (2%) in 1991 to 73 (1.8%) in 1992; the number of members of visible minority groups increased from 87 (2%) in 1991 to 97 (2.4%) in 1992.

Priority Placement Service

The Priority Placement Service was created following an announced 10% reduction in the size of the Executive Group in the 1991 federal budget. Its mandate is to assist departments in reaching the downsizing objectives set for 31 March 1993 and to allow members of the Executive Group with a statutory or administrative priority to find other employment opportunities. By 31 December 1992, 454 members of the Executive Group had used this service; of this number, 330 (73%) cases were resolved.

A Population of the Executive Group by Sex



Improved Selection Process

The Commission implemented a new selection tool, the Profile of Public Service Leaders and Managers, which defines the management skills and abilities to be incorporated into the selection profile. This helps ensure greater objectivity in staffing the Executive Group.

In addition, the Assessment Centre for Executive Appointment was launched in May 1992. The centre administers a series of simulation exercises and evaluation tools that form part of selection processes for entry to the Executive Group. By 31 December 1992, the centre had evaluated 324 candidates, of whom 83 were women and 23 were members of other employment-equity designated groups.

Exchange and Development Programs

In 1992, the Commission continued to administer, on behalf of the Treasury Board, three exchange and development programs: the Business/Government Executive Exchange, Interchange Canada and the Career Assignment Program (CAP).

This year, the Business/Government Executive Exchange Program organized 11 exchanges between the federal government and the private sector: 7 from business to the government and 4 from the federal Public Service to business. This brought to 24 the number of exchanges in progress on 31 December 1992.

With respect to the Interchange Canada Program, there were 298 participants on assignment as of 31 December 1992, a decrease of 3 compared to 1991. Of this number, 149 were federal public servants, and 149 were from outside the Public Service.

In 1992, 37 new participants were selected for entry to CAP. The number of active participants at the end of the year was 195, of whom 106 were women and 16 were members of other employment-equity designated groups. In addition, 7 participants joined the Executive Group. In 1993, the educational component of CAP will be

offered as a pilot project on a non-residential basis in the National Capital Region.

Assistant Deputy Ministers

In the spring of 1992, the Commission revised its appointment approach for assistant deputy minister (ADM) positions as part of the overall corporate management of the ADM group. This new approach includes the adoption of generic promotion criteria and the use of interdepartmental deployment as a first step in filling vacancies.

A Representative Public Service

The Commission is committed to playing a leadership role in achieving a Public Service that is representative of the Canadian public. In 1992, in conjunction with Treasury Board, it evaluated the impact of the Special Measures Programs. The purpose was to determine the extent to which these programs have contributed to the achievement of the government's employment equity goals and objectives, and to identify new initiatives to reach these objectives. The study concluded that the programs have favourably contributed to the recruitment of members of employment-equity designated groups. Between 1 January 1988 and 31 December 1990, these programs accounted for 23% of all employment equity candidates recruited¹, and had a significant impact on the recruitment of persons with disabilities and of aboriginal peoples, particularly north of the 60th parallel. The report further acknowledged that members of designated groups recruited through these programs are more likely to get

officer-level jobs than those members recruited through regular recruitment mechanisms. However, it concluded that additional efforts are required to achieve equitable representation for some designated groups, particularly persons with disabilities and members of visible minority groups.

In 1992, the Women's Career Counselling and Referral Bureau continued to assist in increasing the number of women in the Executive Group. Of the Bureau's clients, 21 were appointed to the Executive Group, which represents 54% of the total number of women appointed to the group. Of the 4 117 executives in the group, 706 (17.1%) are women.

Last fall, the Commission set up a pilot project, modelled on the Women's Career Counselling and Referral Bureau, to promote employment equity in the Executive Group. The Special Programs Unit provides professional orientation, promotion and referral services to aboriginal people, members of visible minority groups and disabled persons occupying positions at levels equivalent to EX and EX minus one and minus two. Already, 104 self-identified members of these employment-equity designated groups have made use of this new unit.

Diversity awareness training is another Commission initiative aimed at eliminating systemic barriers in recruitment, promotion and retention. Numerous presentations were given to federal departments, including a

¹ Program participants include: women in non-traditional occupations, aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minority groups. Figures on the recruitment and promotion of members of designated groups can be found in Graph F in the *Importance of Merit* chapter.

workshop for Statistics Canada recruiters on the effective interviewing of members of designated groups. In addition, a pilot project entitled *Partnership in Diversity* provided employees of Revenue Canada with practical experience in dealing with equity and diversity issues. Finally, the Commission developed a "hands-on" awareness workshop with associated materials for federal departments, entitled *Partners at Work — Solutions for Retaining Women in Non-Traditional Occupations*.

To ensure equity in candidate assessments, Commission psychologists trained representatives of aboriginal organizations and organizations for disabled persons so that they could, in turn, conduct test-taking workshops and provide assistance to their group members. In addition, *Guidelines for Assessing Persons with Disabilities* were prepared and distributed across Canada.

Since 1983, the Commission's Technical Aid Loan Bank has been providing short-term loans of technical aids to departments for employees with disabilities. Between 1990 and 1992, the Bank increased its number of loans by 33%.

Special Measures Programs

ACCESS Program

The ACCESS Program provides on-the-job training for persons with disabilities who require additional work experience to compete equitably for positions in the Public Service. Of the 225 new participants who entered the program in 1992, 125 were at the officer level. Of the new participants, 38.7% were women, and 23.1% were appointed to indeterminate positions.

Since its inception in 1983, 1 596 persons have participated in the program. Of the 1 323 who have completed it, 945 (71.4%) have remained in the Public Service.

Visible Minority Employment Program

The Visible Minority Employment Program provides incentives to departments to recruit members of visible minority groups from outside the Public Service. On-the-job training opportunities are also available to applicants who do not meet the requirements of specific positions. In 1992, 216 persons (50.5% women) were appointed under this program; of these, 150 were appointed to term positions while 66 were appointed to indeterminate positions. Of the 786 participants since its inception in 1986, 609 persons have completed the program. Of these, 360 were appointed to indeterminate positions, 82.8% at officer levels.

Northern Careers Program

The Northern Careers Program is responsible for increasing the representation of aboriginal peoples in federal government departments and agencies in the Yukon and Northwest Territories. The program combines a variety of on-the-job and formal training opportunities in federal departments. In 1992, 67 aboriginal people, of whom 34 were women, participated in the program, with 50 completing their assignments. Since 1983, 500 persons have participated in the program.

National Indigenous Development Program

The National Indigenous Development Program provides aboriginal peoples with training and career development opportunities in federal departments. In 1992, 216 persons entered the program — 111 were women — with 31 departments participating. A total of 142 persons completed the program during the year, for a nine-year total of 847.

OPTION: The Non-Traditional Occupations Program for Women

OPTION offers resource incentives for on-the-job training, work experience and career development opportunities, and is aimed at increasing the number of women at all levels in non-traditional occupations in the federal Public Service. A non-traditional occupation is one in which the current representation of women within the Public Service is not more than 30%, and the availability of women in these particular areas of the labour force is less than 30%.²

In 1992, 38 non-traditional occupational groups and sub-groups were identified in the Public Service, including ships' officers, architects and town planners, photographers, lightkeepers and meteorologists. During 1992, 124 women were appointed to non-traditional positions in 14 departments.

² As of 1 April, 1993, non-traditional occupations for women are defined as: "An occupation where the current representation of women in the federal Public Service is less than or equal to 30%".

The Special Measures Programs, which were to terminate on 31 March 1993, have been extended one year by Treasury Board to determine long-term program design requirements and the phasing-in of new directions.

Checks and Balances

Audits

The Public Service Commission is the parliamentary agency responsible for appointing competent people to positions in the Public Service. However, since it delegates much of its staffing authority to deputy ministers and other deputy heads, it ensures that this authority is correctly exercised by means of audits or evaluations.

The following examples illustrate the Commission's findings in four of the departmental audits carried out in 1992.

An audit carried out at Western Economic Diversification indicated that, despite the demanding operational requirements, staffing is done according to Commission expectations. Human resource managers and officers respond to operational needs and play a constructive role as advisers to the managers actively involved in human resource management. Through the annual report of this organization's Human Resources Branch, employees are kept informed of human resource management activities, which contributes to the transparency of staffing activities.

Public Works Canada, on its own initiative, has been aggressive in making human resource management more responsive to its operational needs. Within the context of the five-year planning process, many human resource management goals were developed through extensive employee

consultations. An agreement was struck with the Commission to simplify the staffing process as the result of the department's participation in the Commission's delegation review. Public Works Canada is taking steps to reduce long-term acting assignments within the National Capital Region, and similar action is underway in other regions.

Seeking to enhance its role as helper and adviser, the Commission, as a joint pilot project, audited human resource management at Public Works Canada. This experiment resulted in an improvement to the department's audit capacity in this area.

Health and Welfare Canada competently manages its employment equity programs and fulfills its prime user responsibility for the hiring of nurses. However, audits indicate that staffing is too often reactive; it does not flow as a result of corporate human resource management strategies. Furthermore, there has been excessive use of acting appointments, term appointments have been used to fill indeterminate needs, and assessment methods have not shown sufficient rigour. These audit results have been fully discussed with departmental Human Resources management which is developing appropriate corrective action plans.

At Statistics Canada, managers are fully accountable for staffing decisions and are progressive in managing human resources. The department offers a no-layoff policy to employees affected by workforce reduction and developmental assignments for existing employees. When a recent audit concluded that many long-term acting appointments lead to promotions without competition, the Chief Statistician took immediate corrective action to deal with the situation.

Appeals

Under section 21 of the *Public Service Employment Act*, federal public servants have a right to appeal an appointment made or proposed as a result of a closed competition to an Appeal Board established by the Public Service Commission. They also had the right to appeal appointments made or proposed without competition if the Commission issued an opinion to the effect that their opportunity for advancement had been prejudicially affected by such an appointment.³ The Appeal Board conducts a quasi-judicial inquiry into the merits of the appointment, and its decisions are binding on the Commission. If the appeal is allowed, the Commission will revoke or not make the appointment, or will take such other remedial action as it deems appropriate. In 1992, there were 88 revocations of appointment resulting from allowed appeals under section 21, including 44 in Revenue Canada (Customs and Excise) and 21 in Employment and Immigration Canada.

Under section 31, the *Act* provided to employees the right to appeal a recommendation to release or demote them for incompetence or incapacity.⁴ If the Appeal Board dismissed the appeal, the Commission would act on the recommendation; if it allowed the appeal, the Commission would not act.

³ With the passage of the *Public Service Reform Act* in December 1992, and upon proclamation of the relevant section, the requirement to seek the Commission's opinion before appealing will be replaced by established criteria.

⁴ The *Public Service Reform Act*, passed in December 1992, will repeal this section in the *Public Service Employment Act*. All releases for cause will fall under the *Financial Administration Act*.

Of all appeals handled under section 21 in 1992, 87% were rendered within 10 working days of the end of an appeal hearing. In addition, the percentage of section 31 decisions rendered within the standard of 20 working days rose from 85% in 1991 to 88% in 1992. However, due to a substantial increase in the number of appeals, the average number of days between the expiry date of the appeal period and the hearing date increased from 40 in 1991 to 51 in 1992.

Of the cases heard in 1992, a number have raised some interesting issues. In the Doyle case, while the Appeal Board concluded that it had no authority to rule on the appellant's complaint of harassment against her supervisor, it found that the supervisor's presence on the selection board could have hampered the board's capacity to reach a decision according to merit. Because of the appellant's credible evidence, corroborated by her physician and a co-worker, showing that her supervisor had abused his

authority, the Appeal Board felt it unlikely that the supervisor could have assessed her fairly.

A review of Appeal Board decisions rendered in 1992 has identified a disturbing trend with regard to acting appointments which are appealed. Some departments, recognizing the time involved in the Commission's issuing an opinion giving the right of appeal, and in subsequently scheduling the hearing, wait until the eve of the hearing to terminate an acting appointment. The reason most often cited is the department's inability to justify that the acting appointment was made in accordance with merit. The Commission recognizes that acting appointments are useful, temporary measures to respond to operational requirements. However, to ensure they are not misused and are made according to merit, the Commission has included acting appointments as one of the performance indicators of its new approach to staffing delegation.

Investigations

The Commission investigates and resolves to finality, through mediation and conciliation, all complaints related to the *Public Service Employment Act*, the *Public Service Employment Regulations* and the *Treasury Board Policy on Harassment in the Workplace*.

Under section 21 of the *Public Service Employment Act*, the Investigations Directorate was required to examine requests for the opinion of the Commission as to whether an employee's opportunity for advancement had been prejudicially affected by an appointment without competition. By means of this opinion, it could be decided whether or not there existed a right of appeal by law.⁵

⁵ As mentioned, upon proclamation of the relevant section in the *Public Service Reform Act*, the requirement to seek the Commission's opinion before appealing will be replaced by established criteria.

B

Appeals

	1988		1989		1990		1991		1992	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Appealable selection processes	8 844		9 310		10 017		8 031		8 883	
Selection processes appealed*	1 401	15.8	1 259	13.5	1 596	15.9	1 341	16.7	1 740	19.6
Selection processes appealed and disposed of*	1 303		1 311		1 402		1 354		1 712	
Appeals allowed	170	13.0	188	14.3	187	13.3	219	16.2	281	16.4
Appeals dismissed	1 133	87.0	1 123	85.7	1 215	86.7	1 135	83.8	1 431	83.6

* The number of selection processes appealed, and the number of selection processes appealed and disposed of, differ because some appeal cases are carried over from one year to the next.

In 1992, the number of requests for the Commission's opinion increased from 1 099 in 1991 to 1 364. The Commission rendered 720 written opinions under this section, compared to 263 in 1991, an increase of 173%. Of the total number of requests, 536 (39.3%) did not require an opinion because, in the majority of cases, the acting appointment or the transfer either ceased or did not proceed.

As of 31 December 1992, the Commission had received 2 987 complaints, an increase of 28% over the previous year. Of these, only 420 (14%) resulted in a formal investigation. This comparatively small number is the result of the Commission's application of the criteria for accepting a complaint, as well as the success of informal interventions. Many of the cases (24%) were resolved on a no-fault basis. The

use of this method of conflict resolution continues to grow as its benefits become increasingly recognized. The following three cases depict the variety of issues which were handled.

In one, Revenue Canada (Taxation) held a closed competition and created an eligibility list from which only a few appointments were made. Two months after the expiration of the list, the department proposed holding a competition open to the public for the same type of position. A complaint was lodged and, based on the Commission's ruling that there were still qualified public servants available to fill these positions, the department cancelled its open competition and held another closed competition.

One case dealt with the hiring of students for the summer months. An investigation stemming from a

complaint lodged by a member of the general public revealed that a manager in Transport Canada had hired his son in the two previous years and his niece in the current one. This despite his signing a declaration stating that he had been made aware of all candidates and that he was not related to any of them. In addition, the manager had not used the services of the Canada Employment Centre, but had received applications directly from relatives and friends of employees. Consequently, the Commission revoked six appointments. The department conducted a selection process, and interested candidates were assessed by an impartial selection board. Nine candidates were appointed, of whom six were the original appointees.

Finally, a number of candidates in an open competition held by Revenue Canada (Customs and Excise) complained that undue preference had

C

Disposition of Investigation Cases

Cases	1988		1989		1990		1991		1992	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Carry-over from previous year	316		301		327		260 *		260	
Complaints received	1 538		1 727		2 157		2 331		2 987	
Opened	432		408		419		446		464	
Closed										
• allegation founded	70	15.7	44	11.5	40	8.3	33	7.4	45	10.5
• allegation unfounded as stated but corrective action required	20	4.4	18	4.7	29	6.0	6	1.4	14	3.3
• allegation unfounded	206	46.1	171	44.8	164	33.9	173	38.8	155	36.0
• complaint withdrawn	36	8.1	27	7.1	66	13.6	59	13.2	47	10.9
• cases resolved	115	25.7	122	31.9	185	38.2	175	39.2	169	39.3
Total cases closed	447	100.0	382	100.0	484	100.0	446	100.0	430	100.0
Carry-over to following year	301		327		262		260		294	

* In 1990, 2 cases were closed but not included in the 1990 Annual Report data.

been shown to candidates related to departmental employees. The investigation revealed that 7 of the 20 qualified candidates were related to employees. It also revealed serious inconsistencies in the screening process, which favoured candidates related to departmental employees and which accepted several candidates who failed to meet the basic requirements of the position. The Commission directed that a new screening board be established, that all applications be re-screened and that candidates be re-assessed. The department reacted quickly and fully co-operated with the Commission in correcting the process.

Special Inquiries

Under section 42 of the *Public Service Employment Act*, the Commission may hold a special inquiry if it is satisfied that an irregular or fraudulent practice has occurred in a competitive process. In 1992, the Department of Public Works requested that the Commission conduct an inquiry into alleged irregularities in a competitive process. One of the successful candidates had alleged that he and other successful candidates had been coached by the hiring manager before a knowledge examination, that they had been provided with answers and that the supervisor in question had altered some of the candidates' test answers. After hearing evidence from the interested parties and a forensic expert who had analyzed the

handwriting on the test paper, the Commission concluded that the manager had acted illegally. It required that the manager's staffing delegation be removed and recommended that the department impose such disciplinary action as it deemed appropriate. The department complied with both recommendations.

Training

Language Training Canada

In 1992, Language Training Canada (LTC) served a clientele of 5 958 students. Faced with a heavy demand for language training in the form of continuous basic courses in the National Capital Region, LTC restructured its teaching operations and made registration more flexible by adding more entry points. It also increased the operational threshold during the summer period to accept 70 groups of students compared to 60 in the summer of 1991. These and other measures led to a 40% reduction in the waiting list, from an average of 269 in 1991 to an average of 160 in 1992.

The latest tools

In 1992, LTC continued to work on Level C (Advanced) of the *Programme de base de français au travail* (PBFT) and the *Communicative English at Work*

Program. Client satisfaction indicates that these programs effectively meet expectations. In addition, LTC has produced a software package to teach grammar. This package, *Grammaire informatisée du français au travail*, is an adaptation of some of the grammatical content of the PBFT and stems from an attempt to exploit technology to provide self-teaching material adapted to client needs.

Offering improved services to the Executive Group

LTC improved its services to the Executive Group by tailoring its courses to the needs of this clientele. It diversified its course formats, made its registration system more flexible and improved its information tools. These initiatives bore fruit: LTC more than doubled participation in its program, enrolling 154 new participants, compared to 78 in 1991.

As part of this exercise, LTC conducted a pilot training project at Energy, Mines and Resources Canada. This project seeks to adapt training services to the special circumstances of that department's executives. The department has expressed great satisfaction with the experiment.

Training and Development Canada

The federal Public Service operates in a context of constant change which affects training and development. This context compels all public servants to adjust to shifts in culture, technology and attitudes. Training and Development Canada (TDC) programs reflect the values of the federal Public Service and offer tools for adapting to a changing Public Service. In 1992, TDC served over 23 000 public servants, of whom 9 722 were in the regions. Of these 23 000 participants, 14 847 took a course from the regular calendar and 8 247 took a course given to the department on contract.

Public Service 2000

The wave of change sweeping over the federal Public Service stems largely from Public Service 2000, an initiative to reform the federal administration. Training and development play a predominant role when it comes to adapting the Public Service to this new reality and achieving government objectives. To this end, TDC designed a workshop and courses on operating budgets which explain the federal government's new spending system. It also expanded its training program and designed the following courses: *Consulting Skills, Managing Participation, Assisting Employees in Managing Their Career, Improving Listening Skills, Organization Design and Analysis, Managers and Contracting, and Exercising Your Procurement Delegation.*

The role of technology in the fields of training and development

Technology is essential to make training more accessible, especially in the regions, and to ensure economies of scale.

TDC has been a key player in exploring the use of distance learning and other technologies in the federal government. As an initiating partner of the Public Service Learning and Communications Network, TDC has been working with the Government Telecommunications Agency and the Canadian Centre for Management Development to promote and support innovative methods of reaching public servants. TDC has worked closely with several departments to implement trial distance-learning activities using audiographic tele-conferencing, video-conferencing, business television and computer-based multi-media. TDC developed a course entitled *Designing Courses for Distance Learning* to help equip trainers in departments. In partnership with Memorial University and the Government of Newfoundland, TDC also redesigned *Managing Conflict* for distance learning and successfully delivered the course to participants in six sites across that province.

Partnership

TDC, in co-operation with the Canadian Centre for Management Development, will develop training

modules for Public Works Canada on leadership in the field of housing. TDC has also developed programs jointly with other training agencies, such as Yukon College in Whitehorse, the Yukon Territorial Government and the *Fédération des francophones de la Colombie-Britannique*. In co-operation with municipal and provincial governments and the University of Manitoba, TDC also founded The Manitoba Consortium, which sponsors a series of luncheon discussions for managers.

Access by Official Language Groups

Section 39 of the *Official Languages Act* sets out the government's commitment to ensuring that English- and French-speaking Canadians have equal opportunities for employment and advancement within the federal Public Service, subject to the application of the merit principle.

The majority of appointments, both internal and external, are to positions in the Public Service requiring a knowledge of only one official language; namely, French in Quebec and English in other regions. **Thus of the 13 075 external appointments made in 1992, slightly over four out of five (81.9%) were to unilingual positions, while one in five (18.1%) was to a bilingual position.**

Unilingual Anglophones thus had access to 76.9% of positions filled by external recruitment in 1992 and unilingual Francophones had access to 17.1%. Leaving aside Quebec, unilingual Anglophones had access to 85.3% of these positions and unilingual Francophones to 10.7%. These proportions vary considerably from region to region, since some 90% of all bilingual positions are located in the National Capital Region, Quebec and New Brunswick.

As Chart D shows, access to recruitment for unilingual Anglophones ranged from 9% in Quebec to 97.3% in the West and the North, while access to recruitment for unilingual Francophones ranged from 0.7% in the West and the North to 69% in Quebec. Of the 13 075 recruits in 1992, 24% were Francophones and 76% were Anglophones, proportions fairly close to those in the Canadian labour force.

The majority (62.9%) of promotions in 1992 were also to unilingual positions. Of the proportion of promotions involving bilingual positions (37.1%), 40.6% were open to unilinguals willing to become bilingual through language training provided by the government after their appointment, or exempted from becoming bilingual by reason of age, length of service or on compassionate grounds. Of the 24 023 promotions in 1992, unilingual Anglophones thus had access to 73.6%, and unilingual Francophones to 24.4%. If we leave aside data for Quebec, we find that unilingual Anglophones had access to 79.5% of promotions and unilingual Francophones to 19.1%. As with recruitment, these proportions varied greatly, as illustrated in Chart E,

D

Recruitment: Access by Unilinguals by Geographic Area



given the language characteristics of each region. Thus, for unilingual Francophones, these proportions ranged from 1.4% of promotions in the West and the North to 64.4% in Quebec. Among unilingual Anglophones, the spread was from 29.3% in Quebec to 96.9% in the West and the North.

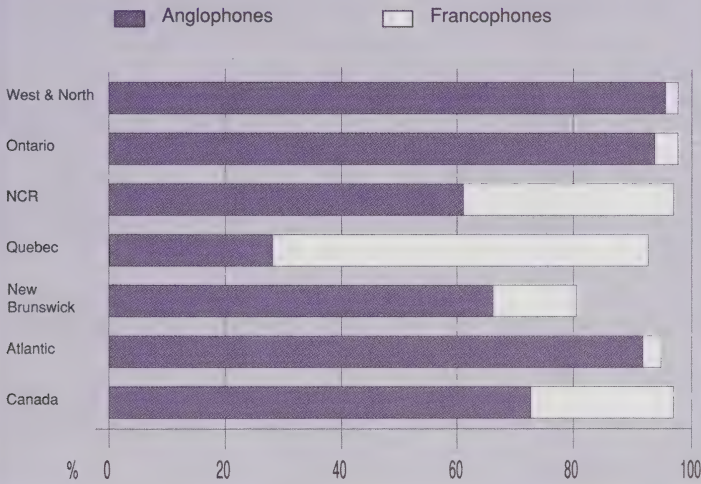
In addition, unilingual Anglophones had access to 57.9% of all promotions in the Executive Group and unilingual Francophones to 48.3%. Anglophones obtained 74.8% of promotions in this group in 1992 and Francophones 25.2%.

International Activities

The International Programs Office works with External Affairs and International Trade Canada to improve Canada's representation in various international organizations. Despite substantial cutbacks in the United Nations' budgets, 61 Canadians, including 20 women, were selected for international posts in 1992, compared to 58 in 1991. Of this number, 12 Canadians, 5 of whom are women, have accepted positions with the UN

E

Promotions: Access by Unilinguals by Geographic Area



the federal Public Service. Other organizations assisted the Commission in receiving these visitors — for example, Transport Canada and Treasury Board.

In the context of the second agreement, the Commission arranged for two senior public servants to lecture to the Masters of Public Administration students at the University of Hong Kong. A representative from Environment Canada gave a discourse on environmental issues, while a senior official from Health and Welfare Canada lectured on the medical insurance policy.

Other Commission activities in 1992 included hosting delegations from numerous countries. There was a marked increase in visitors from Eastern European countries where major reforms are being undertaken. Delegations from Russia, Estonia, Czechoslovakia and Poland called on the Commission to learn about the Canadian government and how it functions.

Transitional Authority for Cambodia. The International Programs Office also co-ordinates the exchange of public servants with foreign governments. In 1992, 16 officials accepted assignments abroad, and 16 representatives of foreign countries accepted temporary assignments in the federal Public Service.

Two international agreements involving the Public Service Commission entered their second year in 1992. The first is a five-year

memorandum of understanding on personnel management and public administration between the Public Service Commission and the Ministry of Personnel of the People's Republic of China; the second, a three-year agreement with the University of Hong Kong.

The Commission hosted three Chinese delegations interested in learning about the Canadian system of government, and more particularly, the area of human resource management in

A NEW
LEGISLATIVE
FRAMEWORK

A NEW LEGISLATIVE FRAMEWORK

A basic principle that guides all the Commission's actions is its mission statement: "To ensure that the people of Canada are served by a highly competent Public Service that is non-partisan and representative of Canadian society."

The Commission believes that the adoption of the *Public Service Reform Act*, which received royal assent in December 1992, will enable it to realize its mission more successfully. The Commission feels that this legislation addresses the need to create a more effective Public Service and the necessity to safeguard the merit principle and protect employees' rights.

This legislation constitutes the first major set of amendments to staffing legislation in 25 years and flows from Public Service 2000 recommendations to streamline public service practices in keeping with today's client-centred environment. It provides a legislative base to permit the federal Public Service to respond quickly and efficiently to increasing and changing demands.

Merit Reaffirmed

The requirement to select people for appointment on the basis of merit is reiterated in the amended *Public Service Employment Act*. Although the *Act* does not define what merit means, the courts have ruled that it requires that the best qualified person be appointed. In theory, this would mean that each appointment would require an exhaustive search across Canada to find the best possible person for the job. Clearly, for most jobs, this is neither practical nor in the public interest. Thus, for practical and humanitarian reasons, the *Act* provides for some limitations on this requirement.

For example, competitions may be restricted to persons in certain geographic areas; preference may be given to hiring locally; and competitions may be restricted to employees only. This not only saves time and money, but also recognizes the contribution and value of employees and the importance of providing them with career opportunities. Determining the area of search requires a careful balancing act to ensure that a high level of competence is maintained and that the objectives of representativeness and fairness, as well as efficiency in terms of time and money, are respected.

The *Act* still gives veterans and Canadian citizens preference when appointments are made from outside the Public Service. This recognizes the service and sacrifice of those who have fought on Canada's behalf and the value of Canadian citizenship.

The amended *Public Service Employment Act* strengthens the Commission's role to ensure that merit is the basis of recruitment, promotion and other appointments in the Public Service. The assessment of a candidate's qualifications against the qualifications of other persons

continues, in the majority of cases, to be the basis of the selection process in the Public Service. In some cases, such as in apprenticeship programs or certain professional career streams where promotion is based on individual performance, the comparison of candidates is not necessary, nor is it in the best interests of the Public Service. In instances such as these, the amended *Public Service Employment Act* permits the assessment of a person's qualifications against a standard of competence established by the Commission.

Determining which qualifications to assess and the method of assessment is fundamental to ascertaining the merit of a person for appointment. The amended *Act* authorizes the Commission to establish standards for selection and for assessment. Under these provisions, the Commission will provide a framework describing how to establish qualifications and assessment tools, and how to collect and integrate information to evaluate a candidate. The legislation also provides for these standards to be established in relation to the present and future needs of the Public Service, as well as to the duties to be performed. This will ensure that the Public Service has the capacity to carry out selections which take into account a candidate's potential to progress in a career or to adapt to possible changes in a particular job or organization.

The legislation asserts the Commission's authority to review qualifications for appointment set by departments to ensure that they provide a sound basis for selection according to merit.

It also provides the Commission with a greater capacity to identify and correct abuses. Furthermore, the legislation clearly expresses the Commission's authority to hold investigations and audits into any

matter within its jurisdiction, and to take corrective action following an upheld appeal, an audit or an investigation. The powers of investigators and boards of inquiry are enhanced by the power to summon witnesses and to take evidence under oath.

A Representative Public Service

The *Public Service Reform Act* amends the *Public Service Employment Act* to better reflect the underlying principles of the *Charter of Rights and Freedoms* with respect to the establishment of programs and special measures to ameliorate conditions of disadvantaged individuals or groups. Under the amended *Public Service Employment Act*, the Treasury Board and deputy heads may request the Commission to implement employment equity programs to improve employment and career opportunities in the Public Service. The Commission may exercise its discretion in responding to these requests. At the same time, it has the authority to initiate employment equity programs that fall within its own mandate. By addressing historical imbalances through measures such as these, the federal Public Service is striving to provide Canadians with a Public Service representative of the population it serves.

Protecting Employees' Rights

With the coming into force of the amended *Act*, employees will no longer risk their careers simply by accepting an appointment to a new position. From now on, employees will be on probation only once, when they first join the Public Service.

In addition, all employees who are laid off will now have priority for appointment to another position in the federal Public Service rather than a priority for consideration. In practice, this means that an employee who has been laid off and is subsequently deemed qualified for another position must be appointed to that position.

Improvements to the Staffing System

With a staffing system which results in approximately 100 000 appointments per year, there are constant pressures to improve efficiency and effectiveness. The Commission agrees that, to function effectively, managers must have the authority and the flexibility to allocate resources, including human resources. At the same time, employees must be assured of fair treatment and opportunity for growth and development. The Commission considers that this legislation strikes a reasonable balance between the legitimate needs and desires of both managers and employees.

A major change under the *Public Service Reform Act* is the implementation of a new system of deployments, subject to Treasury Board direction, which will enable managers to move employees more easily to a position at the same level, either to meet operational requirements or to give employees the opportunity to acquire new skills. Employees cannot be deployed without their consent, however, and the amended *Act* also provides recourse mechanisms for employees, who can file a complaint with the deputy head concerned and subsequently with the Commission. The Commission has the authority to order corrective action and, where necessary, revoke the deployment.

The Commission also recognizes that flexible staffing arrangements are required to allow managers to provide the best possible service to the public. The amended legislation allows departments to respond quickly to urgent or short-term operational needs by hiring people on a short-term basis without applying the normal merit process. However, these casual employees will not have the right to compete in closed competitions. In order to be appointed to term or indeterminate positions, they will have to apply as external applicants and be successful in a meritorious selection process.

Enduring Values

For practical reasons, most appointments are made by departmental managers on behalf of the Commission. When the Commission delegates its authority, it requires managers to respect the merit principle and to use their authority in a manner that respects the values of fairness, equity and transparency. The behaviours supporting these values, which have been reinforced by the amended legislation, are described below.

Fairness

Fairness requires that staffing decisions be made objectively and be free from political or personal patronage and nepotism. It requires that qualifications be fairly set and pertinent to the job being staffed, and that employees and applicants be treated justly and assessed on the sole basis of their qualifications for the job.

Equity

Equity means equal access to employment opportunities. It requires that staffing practices be free from systemic and attitudinal barriers and that appointments be made without regard to such factors as a person's race, national or ethnic origin, colour, sex, age or disability. The Commission believes that a representative Public Service will be achieved through fair and equitable staffing processes based on merit. Nevertheless, it is committed to correcting historical imbalances through special recruitment and development programs. Therefore, appropriate use must be made of Treasury Board Special Measures Programs and application of the authorities granted to the Commission by Parliament in the *Public Service Reform Act*.

Transparency

Transparency dictates that staffing decisions be communicated openly and on a timely basis to employees who could be contenders or otherwise interested in the matter. Information regarding a staffing action should be made available so that all persons affected can understand the rationale behind the selection. Transparency also requires that individuals have recourse when selection processes affect them. For these reasons, disclosure of information is an integral part of the staffing process, and staffing decisions are open to review through appeals, investigations and audits.

In Conclusion

The Commission is able to maintain the competence of the Public Service through the application of the merit principle and to increase that competence through its training and development responsibilities. This aspect of the Commission's mandate, which is unchanged by the amended *Act*, is particularly important today because training and development are among the essential means of giving employees the tools they need to effect the renewal of the Public Service. As well, employees have fewer opportunities for advancement than they once did, and providing them with a chance to develop their skills can increase their competency and help boost their morale.

In short, by virtue of the responsibilities which Parliament confers on it under the amended legislation and the mission it has set for itself, the Commission is helping to ensure that Canadians receive high-quality services and is contributing to the well-being of the entire Public Service population.

THE IMPORTANCE
OF MERIT

THE IMPORTANCE OF MERIT

The Commission believes that the application of the merit principle has made it possible over the years to attract top-quality candidates to the Public Service and ensure that their opportunities for advancement are not subject to any form of patronage and are solely dependent on their own skills. The merit principle also helps to preserve the neutrality of the Public Service, thus ensuring that the government and Canadians in general can rely on impartial advice from public servants.

With regards to the application and the protection of the merit principle, the Commission has three roles to play. The first concerns external recruitment, in which the Commission is becoming more active and ensures the competency of the candidates by developing selection methods, by using assessment tools and referring qualified candidates to departments that want to hire them. By doing this, the Commission also ensures that the selection process is free from any form of patronage.

The second role concerns internal appointments where the Commission delegates its appointing authority to the departments, but retains responsibility for developing staffing policies related to these appointments and ensuring that they reflect the values underlying selection according to merit, namely, fairness, equity and transparency. It also puts in place appropriate mechanisms to make deputy heads with delegated staffing authority accountable. Among other things, the amended *Act* will allow the Commission to simplify the staffing process and make it more effective.

The third one consists in providing recourse mechanisms through the appeals and investigations processes and through audits. Based on the results of these appeals, investigations or audits, the Commission exercises its authority by taking corrective measures itself, or by ordering that the deputy head take such corrective measures as it considers appropriate.

The Review of Delegation

As announced in its 1991 Annual Report, the Commission reviewed its approach to staffing delegation to deputy heads. The Commission, through this review, seeks to find better means of ensuring that our staffing system is effective, fair, that it values competence, provides equitable access to all, is open to scrutiny and not only ensures but is seen to ensure merit.

Objectives

The objectives of the review were to establish clear lines of accountability in delegating staffing authority to managers, and to provide the persons exercising this authority with clear performance expectations and criteria. The Commission also wanted to underscore the importance of staffing as a key management function, to promote

understanding of and commitment to the merit principle and the values of fairness, equity and transparency and to encourage innovative and effective staffing practices. In addition, it seeks to ensure that its own services in support of delegation to managers are of the highest quality.

Consultations

In keeping with its partnership-oriented approach, the Commission conducted extensive consultations in connection with the review. It established a Consultative Committee on the Review of Staffing Delegation made up of departmental, union and private sector representatives. In April and May, it conducted nation-wide consultations with groups of managers, employees, personnel officers and union representatives to hear their expectations regarding respect of the merit principle and the values of fairness, equity and transparency and to obtain their suggestions regarding staffing performance indicators.

In October and November, a second series of consultations was held with these groups to obtain input on a proposal for a prototype staffing delegation and accountability agreement. Two departments volunteered to participate in developing a proposal for a prototype staffing delegation agreement. One of them — Public Works Canada — has already concluded an agreement with the Commission.

The consultations confirmed that behaviour needs to become more values-based and that performance assessment needs to be focused on results. They also indicated that

- employees continue to mistrust their managers;
- the approach will have a real meaning when managers who do not perform in accordance with expectations and values are seen to be penalized;

- many still doubt that real changes will result;
- success depends on communication;
- managers, employees and staffing officers could all benefit from more training related to the staffing system; and
- staffing needs to become more efficient.

Accountability Framework

On the basis of the review of delegation, the Commission developed a departmental accountability framework comprising the following elements:

1. Delegation agreement

The delegation agreement is the instrument through which the Commission delegates its authority to deputy heads, and by which deputy heads agree to be bound. The agreement defines the delegated authority, the Commission's expectations regarding the exercise of this authority by managers and indicators against which the department can assess its performance. The agreement can be amended at the request of either party.

2. Management of staffing

Management of staffing is reviewed periodically, through an exchange of information between the Commission and departmental deputy heads. The review includes the following elements:

- short-term objectives and an implementation timetable;
- performance indicators and specific standards for assessing progress;
- Commission services required to meet the objectives; and
- the Commission's concerns regarding the management of staffing in the department.

3. Annual Report

The Commission's Annual Report to Parliament will summarize the performance of the staffing system on the basis of the performance indicators. It will mention major departmental initiatives and achievements and highlight areas still in need of improvement. In addition, the report will describe the Commission's concerns about staffing in the Public Service and establish objectives in response to those concerns.

Implementation of the New Staffing Delegation Framework

Considering that the departments have to adapt their operations to numerous changes such as the introduction of operating budgets, GE conversion, implementation of the amended *Public Service Employment Act*, the Commission has chosen a phased-in approach to implement its new staffing delegation framework. This will allow the Commission and departments to take the necessary time to implement this program in the right way. This approach consists of the following four phases:

Phase 1

The *Public Service Reform Act* with the amendments to the *Public Service Employment Act* comes into force fully on June 1, 1993. At that time, it will be essential that deputy heads be provided with the necessary legal authorities to continue to discharge their staffing responsibilities. The Commission will ask deputy heads to sign a new form of instrument of delegation, referred to as the *Staffing Delegation and Accountability Agreement*, with an effective date coincident with the coming into force of the amended

Delegation Prototype - Performance Expectations and Assessment

STAFFING PRINCIPLE - MERIT

It is important that the people of Canada are served by a Public Service that is highly competent, non-partisan and representative of Canadian society. In support of this goal, the *Public Service Employment Act* requires that appointments be based on the principle of merit. Merit is the appointment of the best qualified person from among those available. In certain instances, merit is the appointment of a qualified individual as measured by a standard of competence. Merit in staffing is achieved through practices that are and seen to be fair, equitable and transparent.

Expectations

- *make appointments based on merit in a manner that is fair, equitable and transparent;*
- *ensure that decisions adhere to the requirements of the Public Service Employment Act;*
- *provide information and opportunity for feedback to explain staffing practices and decisions.*

Assessment

- the means used to ensure that persons exercising authority know their responsibility, have the knowledge necessary to make staffing decisions and have access to professional advice;
- the information available to support appointment decisions and the means used to monitor staffing activity;
- the perception of employees and managers about the application of merit and the fairness, equity and transparency of staffing practices.

STAFFING CONTEXT

Staffing occurs within the context of a human resource strategy that will have taken into account the competency and diversity of the workforce, the present and future needs of the organization, the needs of employees, as well as factors of time and cost.

Expectations

- *adopt an approach to staffing that flows from a human resource strategy;*
- *avoid providing an unfair advantage to anyone in staffing a vacancy.*

Assessment

- length of continuous service as a term or acting employee;
- reappointment of term employees;
- proportion of appointments of employment-equity designated group members resulting from recruitment and promotion;
- number of persons with priority entitlement who are placed within the department and outside the department;
- cost and time taken to fill a vacancy.

STAFFING PROCESS

Identification of the labour market from which a meritorious selection can be made will determine whether the process will be with or without competition, closed to employees or open to the public, and the area of selection.

Expectations

- normally use a competitive process to recruit and promote;
- normally appoint from within the Public Service for indeterminate, non-entry level jobs.

Assessment

- the extent of promotion and term to indeterminate appointments that occur by a non-competitive process;
- the time in position prior to reclassification;
- indeterminate recruitment to entry-level jobs;
- appointment of public servants by open competition.

STAFFING - ASSESSMENT AND SELECTION

Qualifications must be determined in an appropriate manner and pertinent information must be collected on candidates so that effective staffing decisions can be made.

Expectations

- establish qualifications on the basis of the duties to be performed and the needs of the organization;
- gather sufficient and pertinent information about the candidates to make effective decisions.

Assessment

- extent to which statements of qualifications reflect the duties to be performed and the needs of the organization;
- effectiveness of selection methods and assessment tools in evaluating competency.

Public Service Employment Act. This agreement will reflect the Commission's new approach to staffing delegation and will provide deputy heads with the timely legal authorities.

It will contain all authorities currently delegated to deputy heads under the present *Public Service Employment Act* and new provisions emanating from the amended *Act*, such as for reclassifications and, where applicable, promotions within apprenticeship programs, casual employment and Commission-approved departmental employment equity Special Measures Programs. New authorities which the Commission

has agreed to delegate will also be included, such as the authority to make acting appointments over 12 months, all appointments without competition and additional recruitment authority for departments that are single users or the major user of a particular type of occupational group, or for departments which operate in locations not easily served by the Commission.

In addition, the *Staffing Delegation and Accountability Agreement* will enunciate the principles and values of the staffing system along with the expected behaviours for those who will exercise the delegated authorities, as well as the indicators which will be

used to evaluate their performance. The Commission will also use these indicators to measure the current state of staffing across the Public Service for its annual report to Parliament.

Phase 2

Since each department faces challenges unique to its mandate and operational circumstances, the Commission recognizes that the service-wide performance indicators must be tailored to reflect each department's reality.

As part of this phase, the Commission will establish with a

limited number of departments of varying size and geographic concentration a mutually agreeable level of performance with regard to the indicators. This will be achieved as a result of discussions leading to a partnership agreement which will become Part 2 of the *Staffing Delegation and Accountability Agreement* consisting of three components as follows:

- the department's expected performance standards based on the performance indicators;
- any special, tailored powers which may be negotiated to facilitate operational flexibility within the department, such as may be achieved through new regulations targeted at a particular occupational group or region;
- the level of service that will be provided to the department by the Commission.

Phase 3

At this stage, the Commission will expand the activities described in phase 2 to all other departments. This should be completed by March 1995. However, the Commission is committed to an effective consultative process which recognizes the pressure and constraints facing departments, and more time will be taken as needed.

Phase 4

The revised approach to delegation will be evaluated service-wide beginning in 1995 to assess the effectiveness of the implementation process and the extent to which the partnership agreements continue to meet the current realities of departments.

Throughout the implementation of this new staffing delegation framework, the Commission will provide strong support to departments

to assist them in achieving their human resources management objectives. Consequently, whenever possible, the Commission will be flexible in adapting its staffing policies to their particular organizational needs. Having accepted this greater flexibility, the departments will be held accountable for managing their staffing authorities, based upon the principles and values underlying the *Public Service Employment Act*.

The State of Staffing in the Public Service

The Commission, in light of the previously mentioned consultations, has selected indicators with which to monitor staffing in the Public Service. These indicators will measure the frequency or proportion of use of various types of staffing processes, the duration of some kinds of appointments and the demographic characteristics of appointees. Analysis of trends in these data will enable the Commission to adjust its programs and policies to respond to service-wide issues. This year, the Commission is reporting on a number of these indicators which give an overview of the state of staffing in the Public Service.

Reappointment of Term Employees

In 1992, there were 63 198 term appointments (six months and over) which accounted for 57.3% of all appointments (excluding acting appointments). Over 70% of term employees appointed in 1992 (six months and over) had been reappointed at least once, while more than 30% had been reappointed three or more times. Since each staffing transaction involves some costs, departments should plan better and appoint for longer periods initially.

Non-Competitive Term to Indeterminate Appointments

Sixty-three percent of new indeterminate hires in 1992 came from the term population. In total, there were 11 896 new indeterminate hires in 1992, of whom 7 466 came from the term population.

In 1992, 18.9% of term to indeterminate appointments were staffed via a non-competitive process. Of these, 5% were staffed via the *Five Year Term to Indeterminate Exclusion Approval Order*. Another 13.9% were staffed by other non-competitive processes. While there are often good reasons for using a non-competitive staffing process to make a term to indeterminate transfer or promotion, the Commission strongly favours the use of competitive processes for change-of-tenure appointments to ensure that, indeed, the best qualified person is appointed.

Length of Continuous Service of Acting Employees

As of 31 December 1992, 8.6% of all employees were receiving acting pay. Acting appointments represented 24% of all Public Service appointments in 1992 (excluding term reappointments). Commission staffing policies stipulate that acting appointments should not normally be for periods longer than one year in duration. Of the 20 372 acting appointments recorded in 1992, 17.4% were for more than 12 months.

As mentioned in its *1991 Annual Report*, the Commission undertook further analysis of acting appointments and their potential impact on promotions. Acting appointments are of concern to the Commission since they may provide an unfair advantage in subsequent competitive processes. A recent study indicates that employees who have received an acting

appointment are four times more likely to receive a subsequent promotion than those who have not. Furthermore, in the majority of instances the subsequent promotion occurs before the end of the acting appointment.

In light of these findings, the Commission urges departments, in the case of acting appointments, to proceed from the outset with a selection process which is clearly meritorious. In this way, employee confidence in the staffing process would increase.

Recruitment and Promotions of Employment Equity Groups

The Commission attempts to refer to departments, for consideration for appointment, qualified members of employment-equity designated groups in numbers that are at least in proportion to their representation in the labour market.

The data presented in table F shows that, in 1992, 3.4% of candidates referred by the Public Service Commission were aboriginal candidates. Their share of recruitment was in the same proportion as that for referrals stated above. The share of promotions for aboriginal employees was 2.1% which is identical to their internal availability.

The rate of referral and the recruitment share of persons with disabilities were 2.5%. The share of promotions for employees with disabilities was lower than their estimated internal availability (2.4% compared to 3.3%).

In 1992, the rate of referrals of members of visible minorities was 8.2%. However, the recruitment share was only 5.5%. The promotion share for employees who are members of a

visible minority group was 3.8% in 1992, compared to their internal availability of 4.2%.

The recruitment share for women exceeds their labour market availability for all non-executive occupational categories except the operational category. The promotion share for women within the Public Service was generally lower than their internal availability for all non-executive occupational categories.

Appointments of Public Servants by Open Competition

It is noted that a large number of competitions intended to attract candidates from outside result in the appointment of a public servant, often from the same department. Nearly 30% of open competition processes used to staff indeterminate positions result in the appointment of a public servant. Of all appointments by open competition, 25.7% result in the appointment of a departmental employee.

These statistics may reflect an underestimation of the quality of resources within the Public Service on the part of management, or problems with existing policies on areas of competition. In any case, the end result is the disenfranchising of public servants who, but for the staffing process chosen, would have had a right of appeal.

Promotions Without Competition

In 1992, 9 561 (42.8%) promotions of indeterminate public servants were made without competition. In comparison, only 5 395 (24.6%) were made without competition 10 years earlier. Reclassifications accounted for

78.3% of these without-competition promotions. As long as these reclassifications are a true reflection of the changing nature of work, the provisions of the *Public Service Employment Act* are being correctly applied. Moreover, while there are understandable reasons for other non-competitive promotions, as a matter of policy, the Commission favours the use of competitive processes as the means to ensure that merit is being applied and that the staffing system is perceived as being fair.

Time in Position Prior to Reclassification

The reclassifications of new incumbents shortly after their initial appointment to the position is of particular concern to the Commission. They contribute to the perception that the staffing process is being manipulated to avoid holding a competition, and is therefore not fair. In 1992, more than 27% of reclassifications resulted in the promotion of someone who held the position for 12 months or less. The Commission believes that departments should pay particular attention to these transactions.

Periodic Assessment

The Commission will also use a variety of other information collected via audits, evaluations and other periodic studies to assess delegated staffing.

The information gathered is related to the following aspects: the extent to which those who participate in the staffing process know the *Public Service Employment Act* and have access to advice when they need it; the

conservation of information to support appointment decisions and the means used to monitor staffing activity; the perception of employees regarding the staffing process; the appropriateness of statements of qualifications; and the effectiveness of selection methods and assessment tools in evaluating competency. Finally, the Commission will try to better establish the cost of staffing measures and adherence to deadlines.

Looking Ahead

In the coming year, the Commission intends to continue its efforts to implement the new approach to staffing delegation, so that managers are made fully accountable.

In fact, the Commission requires managers to be accountable for how they administer their delegated staffing authority, which must be exercised in accordance with the *Public Service*

Employment Act and the values underlying selection according to merit.

We believe that this approach is the key to improved human resource management, and will help restore public servants' confidence in the staffing system and the people who administer it.

F

Labour Market Availability, Referrals, Recruitment and Promotions of Employment-Equity Designated Groups, 1991 and 1992

	Labour Market Availability (%)	Rate of Referrals (%)		Recruitment Share (%)		Internal Availability (%)	Promotion Share (%)	
		1991	1992	1991	1992		1991	1992
Non-executive Categories								
Aboriginal peoples	1.8	3.1	3.4	3.7	3.4	2.1	2.5	2.1
Persons with disabilities	4.5	1.9	2.5	2.3	2.5	3.3	2.7	2.4
Members of visible minority groups	5.9	6.4	8.2	5.0	5.5	4.2	3.9	3.8
Women (by occupational category)								
• Scientific and Professional	35.9	27.1	27.8	44.1	42.6	32.4	31.8	33.0
• Administrative and Foreign Service	32.3	33.1	29.4	41.1	41.9	59.8	56.4	58.3
• Technical	20.1	25.1	21.8	30.9	28.8	26.0	25.3	25.5
• Administrative Support	79.8	72.1	65.1	79.7	81.0	84.2	84.9	83.3
• Operational	21.7	*	8.6	14.8	19.9	14.1	10.9	14.0

Note: — Labour market availability is based only on those occupations in the Canadian labour market which correspond to the occupational groups of the federal Public Service (*Public Service Employment Act* population). The Canadian labour market information data is based on the 1986 Census.

— Internal availability is an estimate of the designated groups' representation in the relevant internal labour market for promotions in 1992.

— Designated group representation is based on self-identification information, from the Treasury Board Secretariat's System for Human Resource Management at 31 December 1991 and 1992.

— Percentages are based on the total population.

* In 1991, the number of transactions was too low to produce meaningful statistics.

A P P E N D I X

APPENDIX

Report on Requests for Leave of Absence under subsection 33(3) of the Act

A public servant who seeks to be nominated as and to be a candidate in a federal, provincial or territorial election must, under subsection 33(3) of the *Act*, apply to the Commission for a leave of absence without pay. The Commission may grant the leave if it is convinced that the employee's usefulness in the position he or she occupies would not be impaired as a result of having been a candidate for election.

In 1992, the Commission received 8 such requests for leave; all of them were granted, one of them in principle only.*

Report on Activities under section 6(1), 6(4) and 41 of the Act

Section 47 of the *Public Service Employment Act* requires the Commission to report annually on its activities in relation to subsections 6(1) and 6(4) of the *Act* with regard to delegation and in relation to section 41 with respect to the exclusion of positions and persons, in whole or in part from the operation of the *Act*.

Delegation of Staffing Authority

<i>Department</i>	<i>Nature of Authority Delegated</i>
Royal Canadian Mounted Police	<ul style="list-style-type: none">• Authority to appoint without competition from outside the Public Service pursuant to the <i>Public Service Employment Act</i> for specified periods of six months or less within the context of crisis situations in communities, 1992-02-13.• Authority to appoint without competition from outside the Public Service pursuant to the <i>Public Service Employment Act</i> an RCMP civilian member whose position is converted to that of a Public Service position provided that the tenure of the employee does not change, 1992-02-13.

* In such cases, leave commences on a date to be determined once the date of the nominating meeting is announced.

Delegation of Staffing Authority

Department

Nature of Authority Delegated

Canadian Labour
Relations Board

- Authority to promote without competition pursuant to the *Public Service Employment Act* when such promotions are made under the Labour Relations Officer Development Program to level 5 of the Program Administration Group (PM), 1992-07-30.

Transport

- Authority to promote without competition pursuant to the *Public Service Employment Act* when such promotions are made under the Air Traffic Controller Occupational Training Program to level 5 of the Air Traffic Control Group (AI), 1992-06-25. The authority was amended to incorporate changes in the classification standard which made level 5 of the AI group the working level instead of level 4.

Procurement Review
Board

- Authority to make appointments pursuant to the *Public Service Employment Act* (such as initial delegation), 1992-06-24.

National Defence

- Authority to make emergency term appointments pursuant to the *Public Service Employment Act* when such appointments are made to Civilian Medical Staff positions classified at the first two levels of the Medical Officer (MD), Occupational Therapy (OP), Pharmacist (PH-DIS), and Social Work-Welfare (SW-SCW) groups, 1992-11-02.

Federal Office of Regional
Development - Quebec

- Authority to make appointments pursuant to the *Public Service Employment Act* (such as initial delegation), 1992-04-10.

General Exclusions

Section 41 of the *Public Service Employment Act* authorizes the Commission to exclude from the provisions of the *Act* any position, individual or class of positions or individuals, in any case where it is neither practicable nor in the best interests of the Public Service to apply the *Act* or any of its provisions. Any decision of this type, or its revocation, must be approved by the Governor in Council. Section 37(1) of the *Act* authorizes the Governor in Council, on the recommendation of the Commission, to make regulations prescribing how positions or persons excluded under section 41 are to be dealt with.

Exclusion Approval Orders, judiciously used, provide essential

flexibility to meet personnel management needs and government objectives. The Commission conducts ongoing monitoring activities to ensure that exclusion approval orders are properly applied.

In 1992, after consulting representatives of the bargaining agents, the Commission approved the following requests for exclusions or their renewal.

Department of National Defence Terms Under Three Months Exclusion Approval Order P.C. 1992-644, 2 April 1992 - SOR/92-201

This Order excludes from the application of the *Public Service Employment Act* persons from outside the Public Service who are appointed

for a specified period of less than three months to positions in the Department of National Defence in the Operational Category, in the Clerical and Regulatory, Secretarial, Stenographic and Typing and Data Processing groups of the Administrative Support Category, in the Drafting and Illustration and Engineering and Scientific Support groups of the Technical Category, and in the Education and Nursing groups of the Scientific and Professional Category during the period beginning on 9 April 1992 and ending on 30 April 1994. This Order replaces four previous Orders which were approved in 1984, 1986, 1988 and 1990.

Order No. 24 Approving the Exclusion of Certain Persons and Certain Positions (persons employed five years or more)

P.C. 1992-662, 2 April 1992 - SI/92-72

This Order facilitates the indeterminate appointment of term employees who have been in the Public Service for five years or more. It removes the right of appeal against these appointments. It also suspends the operation of provisions of the *Public Service Employment Act* that usually give preference to persons whose names are placed on eligibility lists or to persons with priority status.

Department of Transport Terms Under Three Months Exclusion Approval Order

P.C. 1992-788, 30 April 1992 - SOR/92-245

This Order excludes from the application of the *Public Service Employment Act* persons from outside the Public Service who are appointed for a specified period of less than three months to positions in the Department of Transport in the Technical and Operational Categories, in the Clerical and Regulatory group and in the Secretarial, Stenographic and Typing group of the Administrative Support Category during the period beginning on 1 May 1992 and ending on 30 April 1994. This Order replaces two previous Orders which were approved in 1987 and 1990.

Appointment of Employees of Emergency Preparedness Canada to Positions in the Department of National Defence Exclusion Approval Order

P.C. 1992-853, 30 April 1992 - SI/92-88

This Order facilitates the appointment of employees of Emergency Preparedness Canada to positions in the Department of National

Defence in connection with the transfer of powers and functions of Emergency Preparedness Canada to the Minister of National Defence by approving the exclusion of these appointments from the provisions of the *Public Service Employment Act* respecting merit, eligibility lists, appeals and lay-off, leave of absence and Ministers' staffs priorities.

Appointment of Aboriginal Peoples Exclusion Approval Order

P.C. 1992-1056, 14 May 1992 - SI/92-103

This Order facilitates the appointment of aboriginal peoples to positions in the Department of Indian Affairs and Northern Development which have been identified for the recruitment and the appointment of aboriginal peoples under departmental employment equity programs for aboriginal peoples by excluding such positions from subsection 12(3) of the *Public Service Employment Act* insofar as that subsection prohibits discrimination in selection by reason of race, national or ethnic origin.

Appointment of Certain Employees of the Department of Industry, Science and Technology to the Federal Office of Regional Development - Quebec Exclusion Approval Order

P.C. 1992-1224, 4 June 1992 - SI/92-108

This Order facilitates the appointment of certain employees of the Department of Industry, Science and Technology to positions in the Federal Office of Regional Development — Quebec in connection with the transfer of certain powers and functions of the Minister of Industry, Science and Technology to the Minister of National Health and Welfare responsible for the Federal Office of Regional Development-Quebec by approving the exclusion of these appointments from

the provisions of the *Public Service Employment Act* respecting merit, eligibility lists, appeals and lay-off, leave of absence and Ministers' staffs priorities.

Department of Energy, Mines and Resources Terms Under Three Months Exclusion Approval Order

P.C. 1992-1252, 11 June 1992 - SOR/92-375

This Order excludes from the application of the *Public Service Employment Act* persons from outside the Public Service who are appointed for a specified period of less than three months to positions in the Department of Energy, Mines and Resources in the General Labour and Trades and Drafting and Illustration groups and in the Engineering and Scientific Support subgroup of the Engineering and Scientific Support group, within the Surveys, Mapping and Remote Sensing Sector on field survey operations during the period beginning on 15 June 1992 and ending on 30 November 1994. This Order replaces four previous Orders which were approved in 1984, 1986, 1988 and 1990.

Order No. 25 Approving the Exclusion of Certain Persons and Certain Positions (persons employed five years or more)

P.C. 1992-1273, 11 June 1992 - SI/92-112

This Order facilitates the indeterminate appointment of term employees who have been in the Public Service for five years or more. It removes the right of appeal against these appointments. It also suspends the operation of provisions of the *Public Service Employment Act* that usually give preference to persons whose names are placed on eligibility lists or to persons with priority status.

Appointment of Certain Employees of the Department of External Affairs to the Departments of Employment and Immigration, Communications and National Health and Welfare Exclusion Approval Order

P.C. 1992-1370, 18 June 1992 - SI/92-122

This Order facilitates the appointment of certain employees of the Department of External Affairs to positions in the Departments of Employment and Immigration, Communications and National Health and Welfare in connection with the transfer of certain powers and functions of the Minister of External Affairs to the Ministers of these departments by approving the exclusion of these appointments from the provisions of the *Public Service Employment Act* respecting merit, eligibility lists, appeals and lay-off, leave of absence and Ministers' staffs priorities.

Order No. 26 Approving the Exclusion of Certain Persons and Certain Positions (persons employed five years or more)

P.C. 1992-2104, 17 September 1992 - SI/92-179

This Order facilitates the indeterminate appointment of term employees who have been in the Public Service for five years or more. It removes the right of appeal against these appointments. It also suspends the operation of provisions of the *Public Service Employment Act* that usually give preference to persons whose names are placed on eligibility lists or to persons with priority status.

Department of Agriculture Terms Under Three Months Exclusion Approval Order

P.C. 1992-2287, 12 November 1992 - SOR/92-640

This Order excludes from the application of the *Public Service Employment Act* persons from outside the Public Service who are appointed for a specified period of less than three months to positions in the Department of Agriculture in the Clerical and Regulatory group and the Secretarial, Stenographic, Typing group of the Administrative Support Category, in the General Labour and Trades group and the Heating, Power and Stationary Plant Operation group of the Operational Category, in the General Technical group, the Engineering and Scientific Support group and the Primary Products Inspection group of the Technical Category during the period beginning on 20 November 1992 and ending on 30 November 1994. This Order replaces two previous Orders which were approved in 1988 and 1990.

Order No. 27 Approving the Exclusion of Certain Persons and Certain Positions (persons employed five years or more)

P.C. 1992-2502, 3 December 1992 - SI/92-217

This Order facilitates the indeterminate appointment of term employees who have been in the Public Service for five years or more. It removes the right of appeal against these appointments. It also suspends the operation of provisions of the *Public Service Employment Act* that usually give preference to persons whose names are placed on eligibility lists or to persons with priority status.

Nota: The prefix SI (Statutory Instruments) or SOR (Statutory Orders and Regulations) designates the registration number of each Order-in-Council when published in Part II of the *Canada Gazette*.

Personal Exclusions

In addition to the general exclusions, 8 persons were excluded from the application of the *Public Service Employment Act* when appointed to Public Service positions for a period specified in exclusion approval orders, or to hold office "during pleasure" that is, the appointment may be revoked at any time by the Governor in Council. An exclusion approval order is automatically revoked when the person is appointed to another position whether under the *Act* or not.

Order in Council Number	Duration	Name	Title
P.C. 1992-1160 1992-05-28	during pleasure for a term commencing on 1 June 1992 and ending on 31 December 1994	Gerald A. Berger	Special Advisor to the Minister of State (Fitness and Amateur Sport), and Federal Coordinator for the 1994 Commonwealth Games
P.C. 1992-1287 1992-06-16	during pleasure effective 1 October 1992	Alain Gourd	Associate Secretary to the Cabinet and Deputy Clerk of the Privy Council
P.C. 1992-1478 1992-07-07	during pleasure commencing on 8 July 1992 and ending on 15 September 1992	The Honourable Edmund Davie Fulton, P.C.	Special Advisor to the Secretary of State for External Affairs
P.C. 1992-1483 1992-07-07	during pleasure for a term ending on 6 September 1994	Bernard Wood	Special Advisor to the Under-Secretary of State for External Affairs
P.C. 1992-1757 1992-07-31	during pleasure commencing on 1 August 1992	Frederick W. Gorbet	Special Advisor to the Minister of Finance
P.C. 1992-2119 1992-09-18	during pleasure	Marcel Massé	Special Advisor and Chief Negotiator (Intergovernmental Agreements), Federal-Provincial Relations Office
P.C. 1992-2129 1992-09-18	during pleasure commencing on 1 October 1992	Marie Poulin	Deputy Secretary to the Cabinet (Communications and Consultation), Privy Council Office
P.C. 1992-2269 1992-10-30	during pleasure	Lorette Goulet	Special Advisor to the Minister responsible for the Federal Office of Regional Development - Quebec

GLOSSARY

GLOSSARY*

A

Aboriginal peoples

Aboriginal peoples are the Status Indians, Non-status Indians, Metis and Inuit of Canada.

Acting appointment

The designation of a person to carry out, for a temporary period, the duties and responsibilities of a position having a higher maximum rate of pay.

Appeal

A request made to have a board, established under section 5 (d) of the *Public Service Employment Act*, inquire into the circumstances of an appointment or proposed appointment from within the Public Service, or of a recommendation for release or demotion because of incompetence or incapacity.

Appointment to the Public Service

Appointment of a person from the general public, or who is an employee of a government agency which is not subject to the *Public Service Employment Act*.

Appointment within the Public Service

An appointment of an employee within or between departments which are subject to the *Public Service Employment Act*.

Audit

The systematic review and assessment of departments and agencies to determine the extent to which Treasury Board's or the Commission's personnel policies, procedures and systems are being complied with and how well delegated personnel authority is being managed.

C

Continuous course

A continuous course is a full-time basic second language course given seven hours a day from Monday morning to Friday afternoon. The purpose of this course is to enable students to obtain the level of bilingualism required by their departments.

D

Demotion

Appointment of an employee to a position for which the maximum rate of pay is lower than that of the employee's former position. This is done because of incompetence or incapacity, and is always based on a departmental recommendation under section 31 of the *Public Service Employment Act*. This recommendation can be appealed by the employee to a board established by the Commission.

* Under the *Public Service Reform Act*, a number of terms have been made redundant.

E

Employment equity

Employment practices designed to ensure that the regular staffing process is free of attitudinal and systemic barriers in order that the Public Service reflects all groups present in the Canadian labour force, and designed to ensure that corrective measures are applied to redress any historical disadvantage experienced by certain designated groups.

Executive Group

The group of the Management Category, consisting of five levels up to and including most Assistant Deputy Ministers.

I

Indeterminate employment

Part-time or full-time employment with no fixed duration.

Instrument of delegation of staffing authority

A document through which the Commission authorizes a deputy head to exercise certain of its powers, and perform functions and duties, subject to certain terms and conditions, and approves the further delegation by the deputy head of these powers, functions and duties to certain persons within his or her jurisdiction.

M

Members of visible minority group

Persons who are, because of their race or colour, in a visible minority in Canada.

P

Persons with disabilities

Persons with disabilities are those who, for the purpose of employment, consider themselves, or believe that a potential employer would likely consider them, to be disadvantaged by reason of any persistent physical, mental, psychiatric, learning or sensory impairment.

Post-audit

Follow-up activity to an audit to determine the extent, adequacy, nature and quality of departmental corrective action subsequent to an audit.

Priority

- **Administrative**
Entitlement to consideration for appointment before others and without competition, based on Commission policy.
- **Statutory**
Entitlement to appointment or consideration for appointment before others and without competition, as stipulated in the *Public Service Employment Act*.

Promotion

An appointment of an employee to a position (at a higher level in the same occupational group or subgroup or in another group or subgroup) for which the maximum rate of pay exceeds that of the former position by an amount equal to or greater than the lowest pay increment of the new position. When the new position has no fixed pay increments, the increase must be at least 4% of the maximum rate of pay of the former position.

R

Reclassification

Appointment of an employee to a position that has been re-evaluated, where the occupational category, group, subgroup, or level changes from the position's previous classification.

Referral

The presentation of possibly qualified candidates, identified through an inventory, for consideration for vacancies.

Right of appeal

The entitlement to have an appointment or proposed appointment from within the Public Service, or a recommendation for release or demotion because of incompetence or incapacity, inquired into by an Appeal Board.

S

Selection without competition

A selection process, other than a competition, leading to a reclassification, lateral transfer, downward transfer, promotion, or priority appointment.

Specified period employment

Part-time or full-time employment for a predetermined period (term employees). In this report, only term employees with specified periods of employment of six months or more are included.

T

Training

- ***Developmental training***

Training to ensure that qualified employees will be available to meet identified human resource requirements.

- ***Statutory training***

Training given to incumbents appointed to non-imperative positions or to positions whose linguistic profile has been upgraded; Executive Group member (EX); employees who no longer meet the linguistic requirements of their position; incumbents entitled to certain rights; ministerial staff; Governor in Council appointees; federal court judges; and Royal Canadian Mounted Police staff who must meet operational requirements.

- ***Non-statutory training***

Training given to clients in response to human resource planning and employee career needs.

V

Visible minority groups (see
Members of visible minority groups)

OFFICES OF
THE COMMISSION

OFFICES OF THE COMMISSION

Headquarters

L'Esplanade Laurier, West Tower
300 Laurier Avenue West
Ottawa, Ontario
K1A 0M7

Facsimile: (613) 995-1593
TDD: (Telecommunications
Device for the Deaf): (613) 993-4126

Regional and District Offices

Atlantic

Regional Office

Ralston Building
1557 Hollis Street
8th Floor
Halifax, Nova Scotia
B3J 1V4

General Information: (902) 426-2990
Facsimile: (902) 426-7455
TDD: (902) 426-6246

District Offices

777 Main Street
7th Floor
Moncton, New Brunswick
E1C 1E9

General Information: (506) 851-6616
Facsimile: (506) 851-6618
TDD: (506) 851-6624

Cormack Building
2 Steers Cove, Suite 302
P.O. Box 6086
St. John's, Newfoundland
A1C 5X8

General Information: (709) 772-4812
Facsimile: (709) 772-4316
TDD: (709) 772-4317

Royal Trust Tower
119 Kent Street
Suite 420
Charlottetown, Prince Edward Island
C1A 1N3

General Information: (902) 566-7030
Facsimile: (902) 566-7036
TDD: (902) 566-7039

Regional and District Offices

Quebec

Regional Office

Guy-Favreau Complex
200 René-Lévesque Boulevard West
8th Floor
Montreal, Quebec
H2Z 1X4

General Information: (514) 283-5776
Facsimile: (514) 283-6380
TDD: (514) 283-2467

District Office

Place Sillery
1126 St-Louis Road
Room 205
Sillery, Quebec
G1S 1E5

General Information: (418) 648-3230
Facsimile: (418) 648-4575
TDD: (418) 648-7273

National Capital

Regional Office

66 Slater Street
3rd Floor
Ottawa, Ontario
K1A 0M7

General Information: (613) 996-8436
Facsimile: (613) 996-8048
TDD: (613) 996-1205

Ontario

Regional Office

Dominion Public Building
1 Front Street West
3rd Floor
Toronto, Ontario
M5J 2V2

General Information: (416) 973-3131
Facsimile: (416) 973-6061
TDD: (416) 973-2269

Manitoba and Saskatchewan

Regional Office

MacDonald Building
344 Edmonton Street
Suite 200
Winnipeg, Manitoba
R3B 2L4

General Information: (204) 983-2486
Facsimile: (204) 983-8188
TDD: (204) 983-6066

District Office

1975 Scarth Street
Suite 400
Regina, Saskatchewan
S4P 2H1

General Information: (306) 780-5720
Facsimile: (306) 780-5723
TDD: (306) 780-6719

Alberta and Northwest Territories

Regional Office

Canada Place
9700 Jasper Avenue
Main Floor
Edmonton, Alberta
T5J 4G3

General Information: (403) 495-3144
Facsimile: (403) 495-3145
TDD: (403) 495-3130

Northern Careers Program

Precambrian Building
P.O. Box 2730
Yellowknife, Northwest Territories
X1A 2R1

General Information: (403) 873-3545
Facsimile: (403) 873-3601

Building 161
P.O. Box 1119
Iqaluit, Northwest Territories
X0A 0H0

General Information: (819) 979-6268
Facsimile: (819) 979-6032

Pacific and Yukon

Regional Office

Sinclair Centre
757 West Hastings Street
2nd Floor
Vancouver, British Columbia
V6C 3M2

General Information: (604) 666-0350
Facsimile: (604) 666-6808
TDD: (604) 666-6868

District Offices

816 Government Street
Room 224
Victoria, British Columbia
V8W 1W9

General Information: (604) 363-0589
Facsimile: (604) 363-0558
TDD: (604) 363-0564

(includes Northern Careers Program)
300 Main Street
Suite 400
Whitehorse, Yukon
Y1A 2B5

General Information: (403) 667-3900
Facsimile: (403) 668-5033

Bureaux régionaux et de district

<p>Québec</p>	<p>Bureau régional Complexe Guy-Favreau 200, boulevard René-Lévesque ouest 8e étage Montréal (Québec) H2Z 1X4</p>	<p>Renseignements : (514) 283-5776 Télécopieur : (514) 283-6380 ATME : (514) 283-2467</p>
<p>Bureau régional Immeuble MacDonald 344, rue Edmonton Bureau 200 Winnipeg (Manitoba) R3B 2L4</p>	<p>Bureau de district 1975, rue Scarth Bureau 400 Regina (Saskatchewan) S4P 2H1</p>	<p>Renseignements : (306) 780-5720 Télécopieur : (306) 780-5723 ATME : (306) 780-6719</p>
<p>Bureau régional Centre Sinclair 757, rue Hastings ouest 2e étage Vancouver (Colombie-Britannique) V6C 3M2</p>	<p>Bureau régional Victoria (Colombie-Britannique) V8W 1W9</p>	<p>Renseignements : (604) 666-0350 Télécopieur : (604) 666-6808 ATME : (604) 666-6868</p>
<p>Bureaux de district 816, rue Government Pièce 224</p>	<p>Bureau régional Canada Place 9700, avenue Jasper Rez-de-chaussée Edmonton (Alberta) T5J 4G3</p>	<p>Renseignements : (613) 996-8436 Télécopieur : (613) 996-8048 ATME : (613) 996-1205</p>
<p>Capitale nationale</p>	<p>Bureau régional 66, rue Slater 3e étage Ottawa (Ontario) K1A 0M7</p>	<p>Renseignements : (416) 973-3131 Télécopieur : (416) 973-6061 ATME : (416) 973-2269</p>
<p>Ontario</p>	<p>Bureau régional Immeuble Dominion Public 1, rue Front ouest 3e étage Toronto (Ontario) M5J 2V2</p>	<p>Renseignements : (403) 873-3545 Télécopieur : (403) 873-3601 ATME : (403) 873-3545</p>
<p>Pacifique et Yukon</p>	<p>Bureau régional Immeuble MacDonal 344, rue Edmonton Bureau 200 Winnipeg (Manitoba) R3B 2L4</p>	<p>Programmes des carrières du Grand Nord Immeuble Precambrian C.P. 2730 Yellowknife (Territoires du Nord-Ouest) X1A 2R1</p>

LES BUREAUX DE LA COMMISSION

Administration centrale

L'Esplanade Laurier, Tour ouest
300, avenue Laurier ouest
Ottawa (Ontario)
K1A 0M7

Télécopieur : (613) 995-1593
ATME : (appareil de télécommunications
pour malentendants) : (613) 993-4126

Bureaux régionaux et de district

Atlantique

Bureau régional
Immeuble Ralston
1557, rue Hollis
8^e étage
Halifax (Nouvelle-Ecosse)
B3J 1V4

Renseignements : (902) 426-2990
Télécopieur : (902) 426-7455
ATME : (902) 426-6246

Bureaux de district

777, rue Main
7^e étage
Moncton (Nouveau-Brunswick)
E1C 1E9

Renseignements : (506) 851-6616
Télécopieur : (506) 851-6618
ATME : (506) 851-6624

Renseignements : (902) 566-7030
Télécopieur : (902) 566-7036
ATME : (902) 566-7039

Immeuble Cormack
2 Steers Cove, Bureau 302
C.P. 6086
St. John's (Terre-Neuve)
A1C 5X8

Renseignements : (709) 772-4812
Télécopieur : (709) 772-4316
ATME : (709) 772-4317

LES BUREAUX DE
LA COMMISSION

poste antérieur d'une somme équivalente ou supérieure à la plus petite augmentation d'échelon du nouveau poste. Si le nouveau poste ne comporte aucune augmentation fixe d'échelon, l'augmentation doit être égale ou supérieure à 4 % du taux de traitement maximal du poste antérieur.

R

Reclassement

Nomination d'un fonctionnaire à un poste qui a été réévalué lorsque la

catégorie professionnelle, le groupe, le sous-groupe ou le niveau change par rapport au poste qu'occupait l'intéressé auparavant.

Rétrogradation

Nomination d'un fonctionnaire à un poste dont le taux maximal de

traitement est inférieur à celui de son ancien poste. La rétrogradation intervient pour cause d'incompétence ou d'incapacité, en fonction d'une recommandation du ministre aux termes de l'article 31 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique. Le fonctionnaire touché peut en appeler de cette recommandation devant un comité constitué par la Commission.

V

Vérification

Examen et évaluation systématiques des ministères et des organismes, afin de déterminer dans quelle mesure ils respectent les politiques, les procédures

et les systèmes du Conseil du Trésor ou de la Commission en matière de personnel et comment ils appliquent les pouvoirs délégués en matière de gestion du personnel.

S

Sélection sans concours

Méthode de sélection qui se fait par voie de reclassement, de mutation latérale, de mutation régressive, de promotion ou de nomination par priorité.

Équité en matière d'emploi

Pratiques d'emploi destinées à s'assurer, tant sur le plan des attitudes que des systèmes, que le processus normal de dotation fasse en sorte que la fonction publique représente tous les groupes faisant partie du marché du travail canadien; et à s'assurer que des mesures correctives soient prises afin de rectifier tout désavantage historique qu'ait pu subir certains groupes désignés.

F

Formation

• **Perfectionnement**

Formation visant à faire en sorte qu'on dispose d'un personnel compétent pour répondre aux exigences qui ont été recensées en matière de ressources humaines.

• **Formation non-statutaire**

Formation donnée à des clients pour répondre aux besoins de planification en ressources humaines et aux besoins reliés aux aspirations de leur carrière.

• **Formation statutaire**

Formation donnée aux titulaires nommés à des postes non impératifs ou à des postes dont le profil linguistique a été rehaussé; membres du groupe de la direction; employés qui ne satisfont plus aux exigences linguistiques de leur poste; titulaires ministres; personnes nommées par le gouverneur en conseil; juges des cours fédérales; et personnel de la Gendarmerie royale du Canada devant satisfaire aux obligations du service.

M

Membres des groupes de

minorités visibles

Les personnes qui, de par leur origine ou leur couleur, appartiennent à une minorité visible au Canada.

N

Nomination externe

Nomination d'une personne n'appartenant pas à la fonction publique ou appartenant à un organisme gouvernemental non assujéti à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

Nomination interne

Désignation d'une personne pour accomplir, pendant une période donnée, les fonctions et les responsabilités d'un poste dont le taux maximum de traitement est supérieur à celui du poste qu'elle occupe.

Nomination interne

Nomination au sein d'un ministère, ou nomination interministérielle, assujéti à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

P

Personne handicapée

Aux fins de l'emploi, on entend par personne handicapée une personne qui se considère désavantagée ou qui croit qu'un employeur la considérerait ainsi en raison d'un handicap physique, mental, psychiatrique ou sensoriel ou d'une difficulté d'apprentissage de nature permanente.

Postvérification

Activité de suivi d'une vérification pour déterminer la nature et la portée des mesures prises par le ministère pour corriger les lacunes relevées à la vérification et si ces mesures sont valables et adéquates.

Présentation

Fait de proposer des candidates et candidats recensés par voie de répertoirer et dont les titres et qualités permettent de les retenir pour des postes à pourvoir.

Priorité

• **administrative**

Droit d'être pris en considération avant quiconque pour une nomination sans concours, en conformité avec la politique de la Commission.

• **légal**

Droit d'être nommé ou pris en considération avant quiconque pour une nomination sans concours, comme le prescrit la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

Promotion

Nomination d'un fonctionnaire à un poste (de niveau supérieur dans le même groupe ou sous-groupe professionnel, ou dans un autre groupe ou sous-groupe) dont le taux maximal de traitement dépasse celui de son

A

Appel

Demande pour qu'un comité, constitué aux termes du paragraphe 5 (d) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, fasse enquête sur les circonstances entourant une nomination interne de fait ou en instance, ou une recommandation de renvoi ou de rétrogradation pour incompétence ou pour incapacité.

Autochtones

Les autochtones du Canada englobent les Indiens inscrits, les Indiens non inscrits, les Métis et les Inuits.

C

Cours continu

Un cours continu est un cours de base de langue seconde dispensé à temps plein du lundi matin au vendredi après-midi à raison de sept heures par jour. Le but de ce cours est de permettre aux étudiants et étudiantes d'atteindre le niveau de bilinguisme déterminé par le ministère.

D

Délégation des pouvoirs de dotation

Autorisation que la Commission donne à une administratrice ou administrateur général d'exercer en son nom certains de ses pouvoirs et fonctions, sous réserve de certaines conditions. La Commission approuve aussi la délégation par l'administratrice ou administrateur général de ces pouvoirs et fonctions à des personnes qui relèvent de lui.

Droit d'appel

Droit d'obtenir qu'un comité d'appel enquête sur une nomination de fait ou en instance dans les rangs de la fonction publique ou sur une recommandation de renvoi ou de rétrogradation pour incompétence ou pour incapacité.

E

Emploi pour une durée indéterminée

Emploi à temps partiel ou à temps plein dont la durée n'est pas déterminée.

Emploi pour une période déterminée

Emploi à temps partiel ou à temps plein pendant une période déterminée d'avance (fonctionnaire nommé pour une période déterminée). Dans ce rapport, n'entrent que les fonctionnaires nommés pour une période déterminée de six mois et plus.

LEXIQUE

Exemptions particulières

En plus des exemptions générales, la Commission a soustrait 8 personnes aux dispositions de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique afin qu'elles soient nommées à des postes de la fonction publique pour une durée limitée, indiquée au décret d'exemption pertinent, ou à titre amovible (c'est-à-dire que la nomination peut être révoquée à n'importe quel moment par le gouverneur en conseil). Un décret d'exemption est abrogé automatiquement à la suite de la nomination de la personne à un autre poste, que ce poste relève ou non de la Loi.

Numéro du décret	Durée	Nom	Titre
C.P. 1992-1160 1992-05-28	à titre amovible pour une période commençant le 1 ^{er} juin 1992 et se terminant le 31 décembre 1994	Gerald A. Berger	Conseiller spécial auprès du ministre d'État (Condition physique et sport amateur) et coordonnateur fédéral pour les Jeux du Commonwealth de 1994
C.P. 1992-1287 1992-06-16	à titre amovible à compter du 1 ^{er} octobre 1992	Alain Gourd	Secrétaire associé du Cabinet et sous-greffier du Conseil privé
C.P. 1992-1478 1992-07-07	à titre amovible pour une période commençant le 8 juillet 1992 et se terminant le 15 septembre 1992	L'honorable Edmund Davie Fulton, c.p.	Conseiller spécial auprès du secrétaire d'État aux Affaires extérieures
C.P. 1992-1483 1992-07-07	à titre amovible pour une période se terminant le 6 septembre 1992	Bernard Wood	Conseiller spécial auprès du sous-secrétaire d'État aux Affaires extérieures
C.P. 1992-1757 1992-07-31	à titre amovible à compter du 1 ^{er} août 1992	Frederick W. Gorbet	Conseiller spécial auprès du ministre des Finances
C.P. 1992-2119 1992-09-18	à titre amovible	Marcel Massé	Conseiller spécial et chef des négociations (ententes intergouvernementales), Bureau des relations fédérale-provinciales
C.P. 1992-2129 1992-09-18	à titre amovible à compter du 1 ^{er} octobre 1992	Marie Poulin	Sous-secrétaire du Cabinet (Communications et Consultation), Bureau du Conseil privé
C.P. 1992-2269 1992-10-30	à titre amovible	Lorette Goulet	Conseiller spécial auprès du ministre responsable du Bureau fédéral de développement régional (Québec)

Décret n° 27 approuvant l'exemption de certaines personnes et de certains postes (personnes employées depuis cinq ans ou plus)
C.P. 1992-2502, 3 décembre 1992 -

TR/92-217
Ce décret facilite la nomination pour une durée indéterminée de certaines personnes nommées pour une période déterminée qui sont employées dans la fonction publique depuis cinq ans ou plus. Il retire le droit d'en appeler de ces nominations. Il suspend aussi l'application des dispositions de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* qui accordent habituellement la préférence aux personnes inscrites sur une liste d'admissibilité ou aux bénéficiaires de priorité.

Nota: Le préfixe TR (textes réglementaires) ou DORS (décrets, ordonnances et règlements statutaires) désigne le numéro d'enregistrement de chaque décret publié dans la Partie II de la *Gazette du Canada*.

l'application des dispositions de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* qui accordent habituellement la préférence aux personnes inscrites sur une liste d'admissibilité ou aux bénéficiaires de priorité.

Décret approuvant l'exemption de personnes employées pour moins de trois mois au ministère de l'Agriculture
C.P. 1992-2287, 12 novembre 1992 -

DORS/92-640
Ce décret soustrait à l'application de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* des personnes de l'extérieur de la fonction publique qui sont nommées pour une période déterminée de moins de trois mois à des postes au ministère de l'Agriculture dans le groupe Commis aux écritures et aux règlements et le groupe Secrétariat, sténographie, dactylographie de la Catégorie du soutien administratif, dans le groupe Manoeuvres et personnes de métier et le groupe

Chauffage, force motrice et opération de machines fixes de la Catégorie de l'exploitation, dans le groupe Techniciens divers, le groupe Soutien technique et scientifique et le groupe Inspection des produits primaires de la Catégorie technique au cours de la période commençant le 20 novembre 1992 et se terminant le 30 novembre 1994. Ce décret remplace deux décrets antérieurs, approuvés en 1988 et en 1990.

qui accordent habituellement la préférence aux personnes inscrites sur une liste d'admissibilité ou aux bénéficiaires de priorité.

Décret concernant la nomination de certains employés du ministère des Affaires extérieures aux ministères de l'Emploi et de l'Immigration, des Communications et de la Santé nationale et du Bien-être social
C.P. 1992-1370, 18 juin 1992 -

Le décret facilite la nomination de certains employés du ministère des Affaires extérieures à des postes aux ministères de l'Emploi et de l'Immigration, des Communications et de la Santé nationale et du Bien-être social dans le cadre du transfert aux ministres responsables de ces ministères de certaines attributions et de certaines responsabilités du ministre des Affaires extérieures en exemptant ces nominations des dispositions de la

Loi sur l'emploi dans la fonction publique qui concernent le mérite, les listes d'admissibilité, les appels, ainsi que les priorités en matière de congé, de mise en disponibilité et de personnel de cabinets de ministres.

Décret n° 26 approuvant l'exemption de certaines personnes et de certains postes (personnes employées depuis cinq ans ou plus)
C.P. 1992-2104, 17 septembre 1992 -

TR/92-179
Ce décret facilite la nomination pour une durée indéterminée de certaines personnes nommées pour une période déterminée qui sont employées dans la fonction publique depuis cinq ans ou plus. Il retire le droit d'en appeler de

Le décret n° 24 approuvant l'exemption de certaines personnes et de certains postes (personnes employées depuis cinq ans ou plus)

C.P. 1992-662, 2 avril 1992 - TR/92-72

Ce décret facilite la nomination pour une durée indéterminée de certaines personnes nommées pour une période déterminée qui sont employées dans la fonction publique depuis cinq ans ou plus. Il retire le droit d'en appeler de ces nominations. Il suspend aussi l'application des dispositions de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique qui accordent habituellement la préférence aux personnes inscrites sur une liste d'admissibilité ou aux bénéficiaires de priorité.

Décret approuvant l'exemption de personnes employées pour moins de trois mois au ministère des Transports

C.P. 1992-788, 30 avril 1992 - DORS/92-245

Ce décret soustrait à l'application de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique des personnes de l'extérieur de la fonction publique qui sont nommées pour une période déterminée de moins de trois mois à des postes au ministère des Transports dans les catégories Techniques et de l'Exploitation et dans le groupe Commis aux écritures et aux règlements et le groupe Secrétaire, statistographique, dactylographie de la catégorie du Soutien administratif au cours de la période commençant le 1^{er} mai 1992 et se terminant le 30 avril 1994. Ce décret remplace deux décrets antérieurs approuvés en 1987 et en 1990.

Décret concernant la nomination des employés de Protection civile Canada à certains postes au ministère de la Défense nationale

C.P. 1992-853, 30 avril 1992 - TR/92-88

Le décret facilite la nomination de fonctionnaires de Protection civile Canada à certains postes au ministère

Ministère

Nature des pouvoirs délégués

Conseil canadien des relations du travail	Pouvoir d'accorder des promotions sans concours en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, dans le cadre du Programme de perfectionnement des agents de relations de travail, au niveau 5 du groupe (PM), 1992-07-30.
Transports	<ul style="list-style-type: none">Pouvoir d'accorder des promotions sans concours en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, dans le cadre du Programme de formation professionnelle des contrôleurs de la circulation aérienne, au niveau 5 du groupe Contrôle de la circulation aérienne (A1), 1992-06-25. Ce pouvoir a été modifié en fonction de la nouvelle norme de classification qui confère le niveau de travail au niveau 5 du groupe A1 plutôt qu'au niveau 4.
Commission de révision des marchés publics	<ul style="list-style-type: none">Pouvoir d'effectuer certaines nominations en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique (e.g. délégation initiale), 1992-06-24.
Défense nationale	<ul style="list-style-type: none">Pouvoir d'effectuer des nominations d'urgence pour une période déterminée en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, lorsque ces nominations concernent des postes classifiés du personnel médical civil aux deux premiers niveaux des groupes Médecine (MD), Ergothérapie et physiothérapie (OP), Pharmacie (PH-DIS) et Service social-Bien-être (SW-SCW), 1992-11-02.
Bureau fédéral de développement régional (Québec)	<ul style="list-style-type: none">Pouvoir d'effectuer certaines nominations en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique (e.g. délégation initiale), 1992-04-10.

Exemptions générales

L'article 41 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique autorise la Commission à exempter un poste, une personne ou une catégorie de postes ou de personnes de l'application de la Loi (ou de certaines de ses dispositions) si elle estime que l'application est difficilement réalisable et contraire aux intérêts de la fonction publique. Toute décision en ce sens, tout comme son annulation, doit être approuvée par le gouverneur en conseil. Le paragraphe 37(1) de la Loi autorise le gouverneur en conseil, sur recommandation de la Commission, à statuer, par règlement, sur le sort des postes ou des personnes qui tombent sous le coup de l'exemption prévue à l'article 41. Les décrets d'exemption, judiciairement utilisés, apportent la souplesse nécessaire pour répondre aux

besoins en gestion du personnel et aux objectifs du gouvernement. Afin de assurer que les décrets d'exemption sont convenablement mis en application, la Commission poursuit ses activités de surveillance. En 1992, après consultation avec les représentants des agents négociateurs, la Commission a approuvé les demandes d'exemption ou de renouvellement d'exemption suivantes.

Décret approuvant l'exemption de personnes employées pour moins de trois mois au ministère de la Défense nationale
C.P. 1992-644, 2 avril 1992 - DORS/92-201

Ce décret soustrait à l'application de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique des personnes de l'extérieur de la fonction publique qui sont

nommées pour une période déterminée de moins de trois mois à des postes au ministère de la Défense nationale dans la catégorie de l'Exploitation, dans les groupes Commis aux écritures et aux règlements, Secrétariat, sténographie, dactylographie et Traitement mécanique des données de la catégorie Soutien administratif, dans les groupes Dessins et illustrations et Soutien technologique et scientifique de la catégorie Technique, et dans les groupes Enseignement et Sciences antérieurs, approuvés en 1984, 1986, 1988 et en 1990.

APPENDICE

Rapport sur les demandes de congé prévues au paragraphe 33(3) de la Loi

En vertu de paragraphe 33(3) de la Loi, un fonctionnaire qui désire briguer l'investiture d'un parti et se porter candidat à une élection fédérale, provinciale ou territoriale doit demander un congé non payé à la Commission. La Commission peut accorder le congé si elle estime que la candidature du fonctionnaire ne nuira pas par la suite à son efficacité dans le poste qu'il ou qu'elle occupe.

En 1992, la Commission a reçu 8 demandes de congé de ce genre; elle a autorisé les 8 congés, dont un en principe seulement.*

Rapport sur les activités prévues aux articles 6(1), 6(4) et 41 de la Loi

L'article 47 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique stipule que la Commission doit rendre compte annuellement des activités exercées en vertu des paragraphes 6(1) et 6(4) de la Loi en rapport avec la délégation de pouvoirs, et en vertu de l'article 41 au sujet des postes et des personnes qui ont été exclus, en totalité ou en partie, de l'application de la Loi.

Délégation de pouvoirs de dotation

Ministère Nature des pouvoirs délégués

Gendarmerie royale
du Canada

- Pouvoir d'effectuer des nominations externes sans concours en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, pour des périodes déterminées de six mois ou moins, lors de situations de crise dans les communautés, 1992-02-13.
- Pouvoir de nommer sans concours, en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, un membre civil de la GRC dont le poste est converti à un poste de fonctionnaire, pourvu que la période d'occupation du poste de cette personne ne change pas, 1992-02-13.

* Dans ces cas, le congé débute à une date établie une fois que la date de l'assemblée d'investiture est annoncée.

APPENDICE

Evaluation périodique

La Commission aura également recours à divers autres renseignements recueillis au moyen de vérifications, d'évaluations et d'autres études périodiques pour évaluer la dotation effectuée par voie de délégation. À cet égard, les informations qu'elle recueille ont trait aux aspects suivants : la mesure dans laquelle les personnes participant au processus de dotation *fonction publique* et bénéficient des conseils dont elles ont besoin; la conservation de l'information à l'appui des décisions en matière de nominations et la mise en place de mécanismes de surveillance des activités de dotation; la perception des

fonctionnaires quant au processus de dotation; la pertinence des énoncés de qualités qui sont utilisés; et l'efficacité des méthodes de sélection et des outils d'évaluation utilisés pour mesurer la compétence. La Commission tiendra également de mieux préciser le coût des mesures de dotation et le respect des délais.

Un coup d'oeil sur l'avenir

Au cours de l'année qui vient, la Commission entend déployer des efforts soutenus pour assurer la mise en oeuvre de la nouvelle approche en matière de délégation des pouvoirs de dotation afin que les gestionnaires deviennent pleinement responsables.

En somme, la Commission demande aux gestionnaires de rendre compte de la manière dont ils administreront les pouvoirs de dotation qui leur sont délégués, ces pouvoirs devant être exercés conformément à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et aux valeurs qui sous-tendent la sélection au mérite.

À notre avis, le succès de cette nouvelle approche est essentiel à l'établissement d'une meilleure gestion des ressources humaines et contribuera à restaurer la confiance des fonctionnaires à l'égard du système de dotation et des personnes chargées de l'administrer.

Groupes désignés par l'équité en matière d'emploi — Disponibilité sur le marché du travail, présentations, recrutement et promotions, 1991 et 1992

Toutes les catégories (abstraction faite du groupe de la direction)					
	1991	1992	1991	1992	1991
Autochtones	1,8	3,1	3,4	3,7	2,1
Personnes handicapées	4,5	1,9	2,5	2,3	2,4
Membres des groupes de minorités visibles	5,9	6,4	8,2	5,0	3,8
Femmes (par catégorie professionnelle)	35,9	27,1	27,8	44,1	32,4
Scientifique et professionnelle	32,3	33,1	29,4	41,1	59,8
Administration et service extérieur	20,1	25,1	21,8	30,9	25,3
Technique	79,8	72,1	65,1	79,7	84,2
Soutien administratif	21,7	*	8,6	14,8	19,9
Exploitation	14,0	10,9	14,1	10,9	14,0

Nota : — Les données concernant la disponibilité sur le marché du travail s'appliquent uniquement aux emplois sur le marché canadien du travail qui se rattachent aux groupes professionnels de la fonction publique fédérale (univers défini par la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*). Les données sur le marché canadien du travail sont fondées sur le recensement de 1986.

— Les données concernant la disponibilité interne sont une estimation de la proportion des membres des groupes désignés par l'équité en matière d'emploi, dans le domaine professionnel pertinent de la fonction publique, qui pouvaient être promus en 1992.

— Les données concernant la représentation des groupes désignés par l'équité en matière d'emploi reposent sur l'auto-désignation et ont été extraites du Système de gestion des ressources humaines du Secrétariat du Conseil du Trésor au 31 décembre 1991 et 1992.

— Les pourcentages sont fondés sur la population totale.

* En 1991, le nombre de présentations n'était pas suffisamment élevé pour permettre la publication de statistiques valables.

70 % des fonctionnaires nommés pour une période déterminée (six mois et plus) en 1992 ont vu leur nomination reconduite au moins une fois et plus de 30 %, trois fois ou plus. Comme chaque opération de dotation comporte des coûts, les ministères devraient mieux planifier et nommer des personnes à ces postes pour de plus longues périodes des le départ.

Nominations sans concours à des postes d'une durée indéterminée de personnes nommées pour une période déterminée

Soixante-trois pour cent des nouveaux fonctionnaires nommés pour une durée indéterminée en 1992 occupaient auparavant un poste pour une période déterminée. Au total, 11 896 nouveaux fonctionnaires ont été embauchés pour une durée indéterminée en 1992, dont 7 466 occupaient auparavant un poste pour une période déterminée.

En 1992, 18,9 % des nominations effectuées d'un poste à durée déterminée à un poste à durée indéterminée, l'ont été sans concours. Cinq pour cent de ces nominations ont été effectuées au moyen du *Décret approuvant l'exclusion de certains employés nommés pour une période de cinq ans*. En outre, 13,9 % de ces nominations ont été effectuées au moyen d'autres processus qui ne nécessitent pas la tenue de concours. Bien qu'il y ait souvent de bonnes raisons de recourir à un processus de dotation sans concours pour faire en sorte qu'une personne nommée pour une période déterminée soit mutée ou promue à un poste d'une durée indéterminée, la Commission préfère de beaucoup que l'on ait recours aux concours pour faire des nominations lorsqu'il y a un changement de la durée des fonctions afin de veiller à ce que ce soit vraiment la personne la plus compétente qui soit nommée.

mesure les ententes de partenariat reflètent toujours la situation qui prévaut dans les ministères.

Pendant la mise en application de ce nouveau cadre de délégation de la dotation, la Commission fournira un solide appui aux ministères afin de leur permettre d'atteindre leurs objectifs en matière de gestion de ressources humaines. Par conséquent, la Commission est disposée, dans la mesure du possible, à adapter les politiques de dotation aux besoins particuliers des ministères. Bénéficiant d'une plus grande souplesse, ceux-ci devront rendre compte de la gestion de leurs pouvoirs de dotation en regard des valeurs et des principes sous-jacents de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

L'état de la dotation dans la fonction publique

A la lumière des consultations ci-dessus mentionnées, la Commission a choisi des indicateurs pour surveiller la dotation dans la fonction publique. Ces indicateurs mesureront la fréquence ou la proportion d'utilisation des divers types de processus de dotation, la durée de certains types de nomination ainsi que les caractéristiques démographiques des personnes nommées. L'analyse des tendances qui se dégageront de ces données permettra à la Commission d'adapter ses programmes et ses politiques de façon à faire face aux problèmes présents dans l'ensemble de la fonction publique. Cette année, la Commission fait rapport sur un certain nombre de ces indicateurs qui donnent un aperçu de l'état de la dotation dans la fonction publique.

Reconduction de nominations pour une période déterminée

En 1992, il y a eu 63 198 nominations pour une période déterminée (six mois et plus) ce qui représente 57,3 % de toutes les nominations (à l'exclusion des

- les indicateurs de rendement attendus du ministère en fonction des normes relatives au rendement composées des trois éléments suivants : *responsabilités de dotation* et sera concernant la *délégation des pouvoirs* constituera la partie 2 de l'Entente entente de partenariat, laquelle moyen d'échanges qui conduiront à une parties. Cette étape se concrétisera au qui sera acceptable pour les deux rendement en fonction des indicateurs, géographiques variées, un niveau de ministères, de taille et de concentration établira avec un certain nombre de ministères, la Commission particulièrement de chacun des ministères. doivent être adaptés aux circonstances l'ensemble de la fonction publique les indicateurs de rendement pour

Troisième étape

A cette étape, la Commission étendra à tous les autres ministères les activités décrites à la deuxième étape. Cette étape devrait être complétée d'ici mars 1995. Toutefois, la Commission désire s'assurer que le processus de consultations soit efficace et qu'il tienne compte des pressions et des contraintes auxquelles les ministères ont à faire face. Par conséquent, une plus longue période de temps pourrait être allouée à la réalisation de cette étape, si cela s'avérait nécessaire.

Quatrième étape

Au début de 1995, l'approche modifiée en matière de délégation fera l'objet d'une évaluation pour l'ensemble de la fonction publique. Elle permettra d'évaluer l'efficacité de sa mise en oeuvre et de déterminer dans quelle

PROCESSUS DE DOTATION

Il faut déterminer le secteur du marché du travail le plus propice à une sélection fondée sur le mérite et décider de tenir ou non un concours, soit interne ou public, et définir la zone de sélection.

Attentes

- procéder habituellement par voie de concours aux fins de recrutement et de promotion;
- nommer habituellement des fonctionnaires à des postes de durée indéterminée autres qu'au niveau d'entrée.

Évaluation

- l'étendue de promotions et de nominations pour une période déterminée converties en nominations pour une durée indéterminée, effectuées sans concours;
- la durée d'occupation d'un poste avant la reclassement;
- le recrutement au niveau d'entrée à des postes pour une durée indéterminée;
- la nomination de fonctionnaires à la suite de concours publics.

DOTATION - EVALUATION ET SÉLECTION

Il faut déterminer les qualités nécessaires de façon adéquate et recueillir des renseignements pertinents sur les candidats et candidates, afin de prendre des décisions efficaces en matière de dotation.

Attentes

- établir les qualités requises selon les fonctions à exercer et les besoins de l'organisme;
- recueillir suffisamment de renseignements pertinents sur les candidats et candidates pour prendre des décisions efficaces.

Évaluation

- la mesure dans laquelle les énoncés de qualité tiennent compte des fonctions à exercer et des besoins de l'organisme;
- l'efficacité des méthodes de sélection et des outils d'évaluation sur le plan de l'évaluation de la compétence.

L'emploi dans la fonction publique ainsi que de nouveaux pouvoirs découlant de la Loi modifiée, par exemple en matière de reclassement et, s'il y a lieu, de promotion à l'intérieur de programmes d'apprentissage, d'emploi occasionnel et de programmes ministériels de mesures spéciales touchant l'équité en matière d'emploi approuvés par la Commission. De nouveaux pouvoirs que la Commission a consenti à déléguer seront également inclus. Parmi ces pouvoirs, citons celui de faire des nominations intermédiaires de plus de douze mois, de faire toutes les nominations sans concours et l'accroissement des pouvoirs en matière de recrutement pour les ministères qui sont les seuls à recourir ou qui recourent surtout à un type particulier de groupe professionnel ou les ministères qui oeuvrent dans des

*continuer de s'acquitter de leurs responsabilités dans le domaine de la dotation. La Commission demandera aux administratrices et administrateurs généraux de signer une nouvelle forme d'instrument de délégation, appelé *Entente concernant la délégation des pouvoirs et responsabilités de dotation* dont la date d'entrée en vigueur correspondra à celle de l'entrée en vigueur de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique modifiée. Cette entente reflètera la nouvelle approche de la Commission en matière de délégation des pouvoirs de dotation et fournira aux administratrices et administrateurs généraux l'autorité légale en temps opportun. Cette entente renfermera tous les pouvoirs déjà délégués aux administratrices et administrateurs généraux en vertu de l'actuelle Loi sur*

Deuxième étape
Étant donné que les ministères doivent faire face à des défis qui sont propres à leur mandat et à leurs activités, la Commission reconnaît que

endroits où la Commission peut difficilement assurer des services. En outre, l'Entente concernant la délégation des pouvoirs et responsabilités de dotation fera état des principes et des valeurs du système de dotation, indiquera les comportements escomptés des personnes qui exerceront les pouvoirs délégués et précisera les indicateurs qui serviront à évaluer le rendement de ces personnes. La Commission utilisera également ces indicateurs pour mesurer l'état de la dotation dans la fonction publique et en faire rapport dans son rapport annuel au Parlement.

PRINCIPE DE DOTATION - LE MÉRITE

Il est important que la population du Canada puisse compter sur les services d'une fonction publique hautement compétente, non partisane et représentative de la société canadienne. Pour assurer la réalisation de cet objectif, la Loi sur l'emploi dans la fonction publique exige que les nominations soient effectuées en fonction du mérite. Selon le principe du mérite, on procède à la nomination de la personne la plus compétente de tous les candidats et candidates à un poste donné. Dans certains cas, on procède à la nomination d'une personne jugée compétente en regard d'une norme de compétence. Le principe du mérite repose sur des pratiques objectives, équitables et transparentes et qui sont perçues comme telles.

Attentes

- effectuer des nominations au mérite d'une façon juste, équitable et transparente;
- s'assurer que les décisions sont conformes aux dispositions de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique;
- fournir des renseignements et des occasions de rétroaction afin que soient expliquées les décisions et les pratiques en matière de dotation.

Évaluation

- les moyens utilisés pour s'assurer que les personnes exerçant les pouvoirs connaissent leurs responsabilités, possèdent les connaissances nécessaires pour prendre des décisions en matière de dotation et qu'elles peuvent recevoir des conseils professionnels;
- les renseignements à l'appui des décisions de nomination et les moyens utilisés pour surveiller les activités de dotation;
- la perception qu'ont les fonctionnaires et les gestionnaires de l'application du principe du mérite ainsi que de l'objectivité, de l'équité et de la transparence des pratiques de dotation.

CONTEXTE DE LA DOTATION

La dotation s'effectue dans le cadre d'une stratégie des ressources humaines qui doit tenir compte de la compétence et de la diversité de l'effectif, des besoins présents et futurs de l'organisme, des besoins des employés et employées de même que du respect des délais et du coût.

Attentes

- adopter une approche en dotation qui découle d'une stratégie des ressources humaines;
- éviter de donner un avantage injuste à quiconque au moment de la dotation d'un poste vacant.

Évaluation

- la période de service continu à titre de fonctionnaire nommé pour une période déterminée ou sur une base intérimaire;
- la reconduction de nominations pour une période déterminée;
- la proportion de nominations résultant d'un recrutement externe et de promotions qui profitent aux membres des groupes désignés par l'équité en matière d'emploi;
- le nombre de placements de bénéficiaires de priorités au sein du ministère et dans d'autres ministères;
- le coût et le temps nécessaires pour combler une vacance.

exercent ces pouvoirs délégués. Ensuite, elle a visé à faire reconnaître l'importance de la dotation en tant que fonction clé de la gestion, à favoriser la compréhension et l'engagement envers le principe du mérite et les valeurs de la justice, de l'équité et de la transparence, et à encourager l'innovation et l'efficacité en dotation. Elle se propose en outre de s'assurer que la plus haute qualité de service soit fournie par la Commission elle-même, pour appuyer la délégation à la gestion.

Consultations

Volontaire promouvoir une approche axée sur le partenariat, la Commission a fait de nombreuses consultations dans le cadre de l'examen de la délégation. Elle a créé un comité consultatif sur la revue des pouvoirs délégués en matière de dotation, qui comprenait des représentants et représentants des ministères, des syndicats et du secteur privé. En avril et en mai, elle a organisé des consultations à l'échelle nationale avec des groupes de gestionnaires, de fonctionnaires, d'agents de personnel et de représentants et représentants syndicaux. Ces consultations avaient pour but de connaître les attentes de ces groupes à l'égard du respect du principe du mérite et des valeurs de justice, d'équité et de transparence ainsi que d'obtenir leur point de vue sur une proposition de prototype d'entente de délégation. Un de ces derniers, Travaux publics Canada, a déjà conclu une entente avec la Commission.

Ces consultations ont confirmé que le comportement doit être davantage axé sur les valeurs et que l'évaluation du

rendement doit être faite en fonction des résultats. Elles ont aussi indiqué ce qui

- les fonctionnaires n'ont toujours pas confiance en leurs gestionnaires;
- l'approche aura un sens réel lorsque les fonctionnaires dont le rendement n'est pas conforme aux attentes et aux valeurs seront considérés pénalisés;
- bon nombre de fonctionnaires doutent que de vrais changements ne se produisent;
- la réussite dépend de la communication;
- les gestionnaires, les fonctionnaires et les agents de dotation tiraient tous profit d'une formation plus poussée touchant le système de dotation; et
- la dotation doit devenir plus efficiente.

Cadre de responsabilisation

L'examen de la délégation a amené la Commission à définir un cadre de responsabilisation ministérielle qui comprend les éléments suivants :

1. Entente de délégation

L'entente de délégation est l'instrument par lequel la Commission délègue ses pouvoirs à l'administratrice ou l'administrateur général et auquel celui-ci souscrit. On y définit les pouvoirs délégués, les attentes de la Commission à l'égard de l'exercice de ces pouvoirs par les gestionnaires et des indicateurs devant permettre au ministre d'évaluer son rendement. L'entente peut être modifiée à la demande d'une des deux parties.

2. Gestion de la dotation

La gestion de la dotation est revue de façon périodique sur la base d'un échange de renseignements entre la Commission et l'administratrice ou l'administrateur général du ministère. Cette revue comprend :

- les objectifs à atteindre à plus court terme et un calendrier de mise en oeuvre;

3. Rapport annuel

Le rapport annuel de la Commission au Parlement donnera un aperçu du rendement du système de dotation par rapport aux indicateurs de rendement. Il fera mention des initiatives et des progrès importants des ministères. Il relèvera aussi les progrès qui restent à faire. Le rapport décrira de plus les préoccupations de la Commission en ce qui a trait à la dotation dans l'ensemble de la fonction publique et établira des objectifs en conséquence.

Mise en application du nouveau cadre de

délégation de la dotation

Étant donné que les ministères doivent adapter leurs activités aux nombreux changements tels que l'introduction des budgets de fonctionnement, la conversion au groupe GB, l'application de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique modifiée, la Commission a opté pour une mise en application progressive de son nouveau cadre de délégation de la dotation. Cela lui permettra à elle-même ainsi qu'aux ministères de prendre le temps voulu pour bien mettre en place le programme. Cette approche comporte les quatre étapes suivantes :

Première étape

La Loi sur la réforme de la fonction publique, incluant les modifications à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, entrera pleinement en vigueur le 1^{er} juin 1993. À ce moment-là, il sera essentiel que les administratrices et administrateurs généraux détiennent l'autorité légale nécessaire pour

L'IMPORTANCE DU MÉRITE

Selon la Commission, l'application du principe du mérite a permis au fil des ans d'attirer au sein de la fonction publique des candidats et candidates de haut calibre et d'assurer que leurs chances d'avancement ne soient assujetties à aucune forme de favoritisme et reposent uniquement sur leurs compétences. C'est ainsi, en partie, que la neutralité de la fonction publique peut également être sauvegardée et que le gouvernement et la population canadienne peuvent compter sur des avis impartiaux de la part des fonctionnaires.

À l'égard de l'application et de la protection du principe du mérite, le rôle de la Commission se situe à trois niveaux. Le premier a trait au recrutement externe, où la Commission devient de plus en plus présente et s'assure de la compétence des candidats et candidates par le biais de l'élaboration de méthodes de sélection et de l'utilisation d'instruments d'évaluation pour ensuite présenter les personnes qui se sont qualifiées aux ministères désireux de les embaucher. Ce faisant, elle est également en mesure de s'assurer qu'aucune forme de favoritisme n'intervient dans le processus de sélection.

Le second a trait aux nominations internes, où dans ce cas elle délègue aux ministères son pouvoir de nomination. La Commission demeure cependant responsable de l'élaboration des politiques de dotation relatives à ces nominations et s'assure qu'elles reflètent les valeurs qui sous-tendent la sélection au mérite, soit la justice, l'équité et la transparence. Elle met également en place les mécanismes appropriés pour s'assurer de l'imputabilité des administrateurs et administratrices généraux auxquels les pouvoirs de dotation sont délégués. La Loi modifiée lui permettra, entre autres, de faciliter le processus de dotation et de le rendre plus efficace.

Le troisième consiste à fournir des mécanismes de recours par l'intermédiaire du système des appels et de la procédure des enquêtes et à effectuer des vérifications. Selon les résultats de ces appels, enquêtes ou vérifications, la Commission exerce les pouvoirs qu'elle détient pour prendre elle-même des mesures correctives ou ordonner à l'administrateur général concerné de prendre les mesures correctives qu'elle juge appropriées.

L'examen de la délégation

La Commission, tel qu'elle l'a annoncé dans son rapport annuel de 1991, a examiné son approche à la délégation de pouvoirs de dotation aux administratrices et administrateurs généraux. Ce faisant, la Commission cherche à trouver de meilleures façons de veiller à ce que notre système de dotation soit efficace et équitable, qu'il privilégie la compétence et assure l'égalité d'accès à tous, qu'il puisse se prêter à un examen scrupuleux, qu'il assure l'application du principe du mérite et soit perçu comme tel.

Objectifs

Dans le cadre de l'examen de la délégation, la Commission s'est donnée comme objectifs d'établir des lignes de responsabilité claires au moment de la délégation des pouvoirs de dotation à la gestion et d'exprimer clairement les attentes et les critères de rendement pour ceux et celles qui

L'IMPORTANCE
DU MÉRITE

La Commission reconnaît également qu'il faut des modalités de dotation suffisamment souples pour permettre aux gestionnaires d'optimiser le service au public. La Loi modifiée permet aux ministères de répondre rapidement aux besoins opérationnels urgents ou à court terme par l'embauche de personnes à court terme sans recourir au processus normal de sélection selon le mérite. Cependant, les personnes ainsi embauchées à titre occasionnel n'auront pas le droit de participer à des concours internes. Pour pouvoir être nommées à indémêlée, elles devront poser leur candidature en tant que postulants de l'extérieur et remporter des épreuves de sélection fondées sur le mérite.

Des valeurs durables

Pour des raisons d'ordre pratique, la plupart des nominations sont effectuées par les gestionnaires des ministères au nom de la Commission. Lorsque la Commission délègue ses pouvoirs, elle exige des gestionnaires qu'ils respectent le principe du mérite et qu'ils exercent

leurs pouvoirs conformément aux valeurs de justice, d'équité et de transparence. Ces valeurs ont été renforcées par l'adoption de la Loi modifiée. Les comportements décrits ci-après sous-tendent ces valeurs.

Justice

En matière de dotation, la justice consiste à prendre des décisions de manière objective, sans trace de favoritisme politique ou personnel et de napolitisme. Elle exige que les qualifications requises soient équitablement établies et adaptées aux postes à doter, et que les fonctionnaires traités équitablement et évalués uniquement en fonction de leurs qualifications pour le poste.

Équité

L'équité signifie l'égalité d'accès aux possibilités d'emploi. L'équité exige que les pratiques de dotation ne comportent ni obstacle systémique ni obstacle comportemental et que les nominations soient effectuées sans distinction fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, le sexe, l'âge ou la déficience. La Commission croit que l'on peut obtenir une fonction publique représentative en recourant à des méthodes de dotation justes et équitables, fondées sur le principe du mérite. Toutefois, elle est déterminée à corriger les déséquilibres du passé par l'entremise de programmes spéciaux de recrutement et de perfectionnement. Par conséquent, il faudra recourir comme il se doit aux programmes de mesures spéciales du Conseil du Trésor et assurer l'exercice des pouvoirs dont le Parlement a investi la Commission dans la Loi sur la réforme de la fonction publique.

Transparence

La transparence requiert que les décisions en matière de dotation soient communiquées ouvertement et en temps opportun aux fonctionnaires qui

En conclusion

L'application du principe du mérite permet à la Commission de préserver la compétence de la fonction publique, alors que les responsabilités qu'elle assume en matière de formation et de perfectionnement lui permettent de relever cette compétence. Cet aspect du mandat de la Commission, qui n'est aucunement modifié par l'adoption de cette Loi, est d'autant plus important aujourd'hui qu'il constitue un des éléments essentiels permettant de fournir aux fonctionnaires les outils nécessaires pour assurer le renouvellement de la fonction publique. Il faut bien dire, aussi, que les possibilités d'avancement se font plus rares pour les fonctionnaires et que leur offrir la possibilité de se perfectionner peut accroître leurs compétences et relever leur moral.

Somme toute, de par les responsabilités que le Parlement lui confie dans cette Loi modifiée et de par la mission qu'elle s'est donnée, la Commission contribue, d'une part, à assurer que la population canadienne reçoive des services de qualité et, d'autre part, à assurer le bien-être de l'ensemble des fonctionnaires.

La Loi sur l'emploi dans la fonction publique modifiée raffermi le rôle de

La législation autorise la Commission à réviser les qualifications établies par les ministères afin de s'assurer que ces qualifications constituent une base solide permettant de procéder à une sélection selon le mérite.

Par ailleurs, elle habilite davantage la Commission à relever et à corriger les situations abusives. Elle autorise clairement la Commission à mener des enquêtes et des vérifications dans tout domaine relevant de sa compétence ainsi qu'à prendre des mesures correctives après l'accueil d'un appel et la tenue d'enquêtes ou de vérifications. Les pouvoirs des personnes chargées d'enquêter et des comités d'enquête ont été accrus puisqu'ils pourront sommer des témoins à comparaitre et à faire des dépositions sous serment.

Une fonction publique représentative

La Loi sur la réforme de la fonction publique modifie la Loi sur l'emploi

dans la fonction publique afin de mieux traduire les principes qui sous-tendent la *Charte des droits et libertés* relativement à l'instauration de programmes et de mesures spéciales pour améliorer la situation des

personnes ou des groupes désavantagés. En vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* modifiée, le Conseil du Trésor et les administratrices et administrateurs généraux peuvent demander à la Commission de mettre en oeuvre des programmes d'équité en matière d'emploi afin d'améliorer les perspectives d'emploi et de carrière au sein de la fonction publique. La Commission peut exercer son pouvoir discrétionnaire en réponse à ces demandes. Par ailleurs, elle a également le pouvoir d'instituer des programmes d'équité en matière d'emploi qui relèvent de son mandat. En s'employant à corriger les déséquilibres du passé par des mesures de ce genre, la fonction publique

d'évaluation. En vertu de ces dispositions, la Commission fournira un cadre décrivant la façon d'établir les compétences à évaluer et les outils d'évaluation, ainsi que la façon de recueillir et d'intégrer l'information pour évaluer un candidat ou une candidate. De plus, la législation prévoit que ces normes pourront être établies en fonction des besoins actuels et futurs de la fonction publique ainsi que des tâches à exécuter. Ceci permettra d'assurer que la fonction publique soit en mesure de sélectionner des candidats et candidates en tenant compte de leur capacité de progresser sur le plan professionnel ou de s'adapter aux changements possibles dans un poste particulier ou au sein de l'organisation.

La protection des droits des fonctionnaires

Avec l'entrée en vigueur de la *Loi modifiée*, les fonctionnaires n'auront plus à mettre leur carrière en péril simplement en acceptant une nomination à un nouveau poste. En effet, dorénavant ils ne seront en stage probatoire qu'une seule fois au cours de leur carrière, c'est-à-dire au moment de leur entrée dans la fonction publique. De plus, tous les fonctionnaires qui seront mis en disponibilité bénéficieront dorénavant d'une priorité en vue d'une nomination à un autre poste de la fonction publique fédérale plutôt que d'une priorité de prise en considération de leur candidature. Dans la pratique, cela signifie que si un fonctionnaire qui a été mis en disponibilité est jugé qualifié pour occuper un autre poste, sa nomination à ce poste sera obligatoire.

Amélioration du système de dotation

Chaque année, la fonction publique effectue quelque 100 000 nominations; elle est donc constamment appelée à améliorer l'efficacité et l'efficience de son système de dotation. La Commission convient que les gestionnaires doivent avoir le pouvoir et la latitude d'affecter des ressources, pour pouvoir bien fonctionner. Il faut également s'assurer que les fonctionnaires soient traités équitablement et qu'ils aient la possibilité de se perfectionner et de s'épanouir. La Commission considère que la *Loi* modifiée assure un équilibre raisonnable entre les besoins et les désirs légitimes tant des gestionnaires que des fonctionnaires.

UN NOUVEAU CADRE LÉGISLATIF

Un élément essentiel qui guide toutes les actions entreprises par la Commission est son énoncé de mission qui consiste à « Assurer que la population du Canada soit servie par une fonction publique hautement compétente, non partisane et représentative de la société canadienne ». À cet égard, la Commission considère que l'adoption de la *Loi sur la réforme de la fonction publique*, qui a reçu la sanction royale en décembre 1992, lui permettra de mieux remplir sa mission. Elle est d'avis que cette loi répond au besoin d'établir une fonction publique plus efficace et à la nécessité de sauvegarder le principe du mérite et de protéger les droits des fonctionnaires.

Cette loi constitue la première grande réforme législative de la dotation en 25 ans. Elle découle des recommandations formulées dans le cadre de Fonction publique 2000 visant à simplifier les pratiques de la fonction publique dans l'optique du service à la clientèle. Elle fournit une base législative permettant à la fonction publique fédérale de répondre rapidement et efficacement aux demandes sans cesse changeantes et de plus en plus nombreuses.

Réaffirmation du principe du mérite

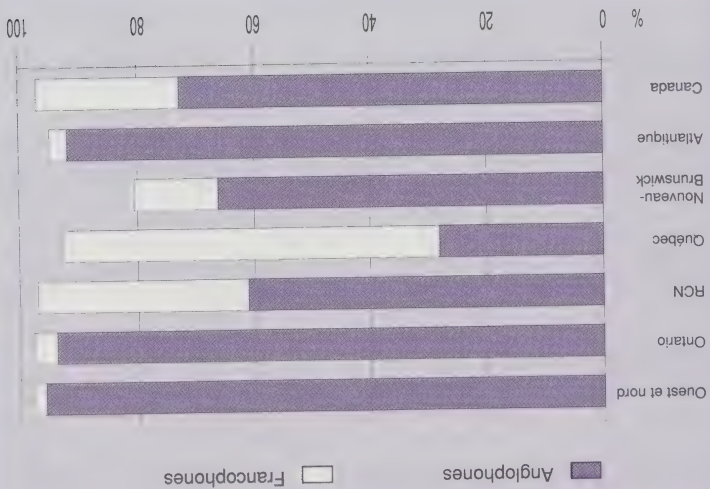
L'obligation de sélectionner des personnes en vue de leur nomination conformément au principe du mérite est réitérée dans la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* modifiée. Bien que la *Loi* ne définit pas le sens du mot mérite, les tribunaux ont statué que le principe du mérite exige la nomination de la personne la plus compétente. En théorie, cela suppose qu'avant d'effectuer une nomination, il faudrait entreprendre une recherche approfondie dans tout le Canada afin de trouver la meilleure personne possible pour un poste donné. Or, pour la plupart des postes, cela n'est ni pratique, ni dans l'intérêt public. Par conséquent, pour des raisons d'ordre pratique et humanitaire, la *Loi* prévoit certaines limites à cette exigence.

Ainsi, par exemple, il est permis de restreindre des concours à certains secteurs géographiques, d'accorder une préférence à l'embauche locale, ou encore de limiter la participation à des concours au personnel en place. Ces mesures font non seulement économiser temps et argent, mais elles permettent de reconnaître la contribution et la valeur des fonctionnaires ainsi que l'importance de leur offre de possibilités de carrière. La délimitation de la zone de recherche de candidats et candidates exige un jugement équilibré : il faut assurer le maintien d'un niveau élevé de compétence, observer les objectifs de représentativité et d'équité, ainsi que faire preuve d'efficacité (temps et argent).

À l'égard des nominations externes, la *Loi* accorde toujours une préférence aux anciens combattants et aux citoyennes et citoyens canadiens. On veut ainsi reconnaître les services des ardens défenseurs de la patrie et la valeur de la citoyenneté canadienne.

UN NOUVEAU
CADRE
LÉGISLATIF

Promotions : Accès par les personnes unilingues selon la région géographique



Dans le cadre de la deuxième entente, la Commission a organisé la présentation d'exposés par deux hauts fonctionnaires à des étudiants et étudiantes du programme de maîtrise en administration publique de l'Université de Hong Kong. Un représentant d'Environnement Canada a discuté sur des questions environnementales, tandis qu'un cadre supérieur de Santé et Bien-être social Canada a disserté sur la politique d'assurance-maladie.

La Commission a aussi accueilli de nombreuses autres délégations étrangères. Il y a eu, en 1992, une forte augmentation du nombre de visiteurs des pays de l'Europe de l'Est qui s'apprêtent à entreprendre de vastes réformes. Des délégations de la Russie, de l'Estonie, de la Tchécoslovaquie et de la Pologne ont fait appel à la Commission pour se renseigner sur le fonctionnement.

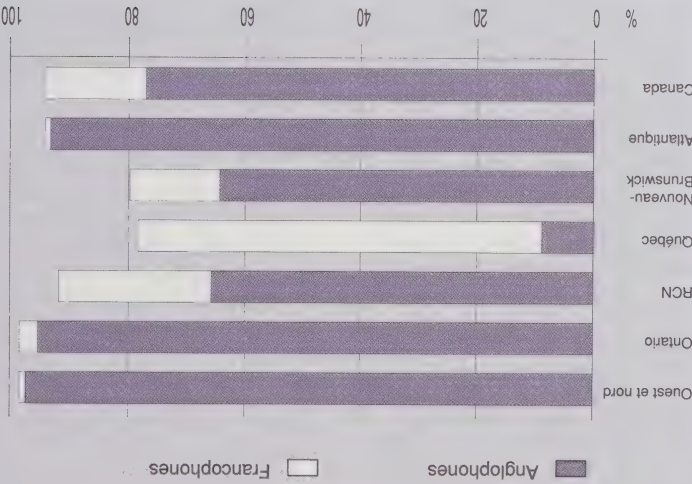
publique. La première est une entente quinquennale sur la gestion du personnel et l'administration publique entre la Commission de la fonction publique et le ministère du Personnel de la République populaire de Chine; la seconde est une entente triennale avec l'Université de Hong Kong.

La Commission a accueilli trois délégations chinoises intéressées à se familiariser avec le système gouvernemental canadien, en particulier la gestion des ressources humaines au sein de la fonction publique fédérale. D'autres organismes ont aidé la Commission à recevoir ces visiteurs — par exemple, Transports Canada et le Conseil du Trésor.

internationale en 1992, comparativement à 58 en 1991. De ce nombre, 12 Canadiens, dont cinq femmes, ont accepté des postes au sein de l'Autorité provisoire des Nations Unies au Cambodge. Enfin, le Bureau des programmes internationaux a aussi coordonné des échanges de fonctionnaires avec des gouvernements étrangers. En 1992, 16 fonctionnaires ont accepté des affectations à l'étranger et 16 citoyens de pays étrangers ont accepté des affectations temporaires à la fonction publique fédérale.

L'année 1992 constituait la deuxième année de mise en oeuvre de deux ententes internationales négociées par la Commission de la fonction

Recrutement : Accès par les personnes unilingues selon la région géographique



Les anglophones unilingues ont ainsi eu accès à 76,9 % des postes comblés par recrutement de l'extérieur en 1992 et les francophones unilingues, pour leur part, à 17,1 %. En excluant le Québec, les anglophones unilingues ont eu accès à 85,3 % de ces postes et les francophones unilingues à 10,7 %. Ces proportions varient considérablement d'une région à l'autre, d'autant plus que 90 % de tous les postes bilingues se trouvent dans la région de la Capitale nationale, le Québec et le Nouveau-Brunswick.

Comme le montre le graphique D, l'accès des anglophones unilingues au Nord, tandis que les francophones unilingues ont eu accès au recrutement dans des proportions variant de 0,7 % dans l'Ouest et le Nord à 69 % au Québec. Parmi les 13 075 recrues de 1992, on comptait 24 % de francophones et 76 % d'anglophones, soit des proportions assez semblables à celles de la population active canadienne.

En 1992, la majorité des promotions a aussi touché des postes unilingues, soit 62,9 %. De la proportion des promotions touchant des postes bilingues (37,1 %), 40,6 % étaient accessibles aux fonctionnaires unilingues désireux de devenir bilingues grâce à la formation linguistique offerte par le gouvernement après leur nomination, ou exemptés de le devenir pour des raisons d'âge, d'années de service ou d'ordre humanitaire. Les anglophones unilingues ont ainsi eu accès à 73,6 %, et les francophones unilingues à 24,4 %, des 24 023 promotions accordées en 1992. Si l'on exclut les données relatives au Québec, on constate que les anglophones

unilingues ont eu accès à 79,5 % des promotions et les francophones unilingues à 19,1 %. À l'instar du recrutement, ces proportions varient fortement, comme l'illustre le graphique E, compte tenu des caractéristiques linguistiques de chaque région. Ainsi, pour les francophones unilingues, ces proportions variaient de 1,4 % des promotions dans les provinces de l'Ouest et du Nord à 64,4 % au Québec. Chez les anglophones unilingues, l'éventail allait de 29,3 % au Québec à 96,9 % dans les provinces de l'Ouest et du Nord. De plus, les anglophones unilingues ont eu accès à 57,9 % de toutes les promotions du groupe de la direction et

Les activités internationales

Le Bureau des programmes internationaux travaille avec Affaires extérieures et Commerce international Canada au sein de divers organismes internationaux. Malgré des réductions budgétaires importantes au Secrétariat des Nations Unies, 61 Canadiens, dont 20 femmes, ont été sélectionnés pour occuper des postes d'importance

Les francophones unilingues à 48,3 %. Les anglophones ont obtenu 74,8 % des promotions de ce groupe en 1992, et les francophones 25,2 %.

La fonction publique fédérale évolue dans un contexte de changement constant, qui influe sur la formation et le perfectionnement. Ce contexte oblige tous les fonctionnaires à s'adapter à l'évolution de la culture, de la technologie et des attitudes. Les programmes de Formation et Perfectionnement Canada (FPC) reflètent les valeurs de la fonction publique fédérale et offrent des outils pour s'adapter à une fonction publique en évolution. En 1992, FPC a servi plus de 23 000 fonctionnaires, dont 9 722 et participants, 14 847 ont suivi un cours au calendrier régulier et 8 247 ont suivi un cours donné à un ministère en vertu d'un forfait.

Fonction publique 2000

La vague de changement que vit la fonction publique fédérale découle en grande partie de Fonction publique 2000, une initiative de réforme de l'administration fédérale. La formation et le perfectionnement jouent un rôle prépondérant lorsqu'il s'agit d'adapter la fonction publique à cette nouvelle réalité et d'atteindre les objectifs gouvernementaux. À cet effet, FPC a conçu un atelier et des cours sur les budgets de fonctionnement, où on explique le nouveau régime de dépenses du gouvernement fédéral. Elle a de plus élargi son programme de formation et elle a conçu les cours suivants :

Techniques de consultation, Gérer la participation, Aider le personnel à gérer sa carrière, Améliorer son habileté à écouter, Elaboration et analyse des organisations, Les gestionnaires et les marchés et Exercices votre délégation d'acquisition.

Rôle de la technologie dans les domaines de la formation et du perfectionnement

Le recours à la technologie est essentiel pour rendre la formation plus accessible, surtout dans les régions, et s'assurer qu'elle débouchera sur des économies d'échelle.

FPC a été au cœur de l'étude du recours au téléapprentissage et aux techniques connexes au sein du gouvernement fédéral. Cocréateur du Réseau de formation et de communications de la fonction publique, FPC travaille de concert avec l'Agence des télécommunications gouvernementales et le Centre canadien de gestion afin de promouvoir et de soutenir les méthodes innovatrices qui permettent d'atteindre les fonctionnaires. FPC a travaillé en étroite collaboration avec plusieurs ministères à mettre en oeuvre des activités expérimentales de téléapprentissage faisant intervenir les techniques de la téléconférence, audiovisuelle, de la vidéoconférence, des dispositifs multimédias informatiques. FPC a élaboré un cours intitulé *Conception de cours à des fins de téléapprentissage* afin d'aider à équiper les formateurs rattachés aux ministères. En partenariat avec l'université Memorial et le gouvernement de Terre-Neuve, FPC a également remanié le cours *Gestion des conflits* pour l'adapter au téléapprentissage et il l'a donné avec succès à des participants et participantes répartis en six endroits de cette province.

Partenariat FPC, en collaboration avec le Centre canadien de gestion, mettra au point, des modules de formation qui porteront sur le leadership dans le domaine du logement. FPC a aussi élaboré des programmes, de concert avec d'autres organismes de formation, notamment le Yukon College à Whitehorse, le Yukon Territorial Government et la Fédération des francophones de la Colombie-Britannique. En collaboration avec les gouvernements municipal et provincial et l'Université du Manitoba, FPC a également fondé *The Manitoba Consortium*, qui parait une série de déjeuners-causeries à l'intention des cadres.

L'accès des collectivités de langue officielle

L'article 39 de la Loi sur les langues officielles affirme l'engagement du gouvernement à assurer aux membres de la collectivité canadienne de langue anglaise et de langue française des chances égales d'emploi et d'avancement au sein de la fonction publique fédérale, sous réserve de l'application du principe du mérite.

La majorité des nominations, tant internes qu'externes, touchent des postes de la fonction publique exigeant la connaissance d'une seule langue officielle, soit le français au Québec et l'anglais dans les autres régions. C'est ainsi que, des 13 075 nominations externes effectuées en 1992, un peu plus de quatre sur cinq (81,9 %) touchaient des postes unilingues, tandis qu'une sur cinq (18,1 %) visait un poste bilingue.

aucun des candidats. De plus, ce gestionnaire ne s'était pas adressé à l'un des centres d'emploi du Canada et avait reçu des demandes d'emploi!

directement de parents et d'amis de fonctionnaires. En conséquence, la Commission a révoqué six nominations. Le ministère a mené un processus de sélection, et les candidats et candidats intéressés ont été évalués par un jury de sélection impartial. Neuf candidats et candidats ont été nommés, et six d'entre eux figuraient parmi les personnes initialement nommées.

Enfin, dans le cadre d'un concours public à Revenu Canada (Douanes et Accise), un certain nombre de candidates et candidats à un concours public se sont plaints qu'on manifestait une préférence indue pour les personnes ayant des liens de parenté avec des fonctionnaires du ministère. L'enquête a révélé que 7 des 20 candidates et candidats qui s'étaient qualifiés avaient des liens de parenté avec des employés et employés. Elle a également permis de constater de graves incohérences dans le processus de présélection, qui favorisait les personnes ayant des liens de parenté avec des fonctionnaires du ministère et qui laissait passer plusieurs candidats et candidates qui ne satisfaisaient pas aux exigences de base du poste. La Commission a ordonné la mise sur pied d'un nouveau jury de présélection, le réexamen de toutes les demandes et la réévaluation de tous les candidats et candidats. Le ministère a réagi rapidement et a collaboré avec la Commission afin de redresser la situation.

Enquêtes spéciales

En vertu de l'article 42 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, la Commission peut mener une enquête spéciale si elle estime qu'un concours a fait l'objet de pratiques anormales ou frauduleuses. En 1992, le ministère des Travaux publics a demandé à la

Commission d'enquêter sur de présomées irrégularités dans un concours. Un des candidats reçus a allégué que lui et d'autres candidats reçus s'étaient vu offrir des conseils particuliers par le gestionnaire chargé de l'embauche avant la tenue d'un examen des connaissances, qu'ils avaient reçus certaines réponses et que le superviseur en question avait modifié les réponses de certains candidats. S'appuyant sur la preuve fournie par les parties intéressées et par un juriste qui avait analysé l'écriture dans le cahier d'examen, la Commission a conclu que le gestionnaire avait agi illégalement. Elle a prescrit que les pouvoirs délégués au gestionnaire soient révoqués et a recommandé que le ministère prenne les mesures disciplinaires qu'il juge appropriées. Le ministère s'est conformé aux deux recommandations.

La formation

Formation linguistique Canada

En 1992, Formation linguistique Canada (FLC) a desservi une clientèle de 5 958 étudiants et étudiantes. Face à une forte demande de formation linguistique au niveau des cours de base continus dans la région de la Capitale nationale, FLC a restructuré ses opérations d'enseignement et a assoupli ses modalités d'inscription en multipliant les points d'entrée. Elle a aussi augmenté le seuil opérationnel pendant la période estivale, pour accepter 70 groupes d'étudiants et d'étudiantes comparativement à 60 à l'été de 1991. Ces mesures, entre autres, ont permis de réduire considérablement la liste d'attente, qui est passée d'une moyenne de 269 en 1991 à une moyenne de 160 en 1992, soit une réduction de 40 %.

Des outils de pointe

En 1992, FLC a poursuivi l'élaboration du niveau C (avancé) du Programme de base de français au travail (PBT) et du Communauté English at Work Program. La satisfaction de la clientèle indique que ces programmes répondent efficacement aux attentes. De plus, FLC a produit un didacticiel pour l'apprentissage de la grammaire. Ce didacticiel, *Grammaire informatisée du français au travail*, est une adaptation de certains contenus grammaticaux du PBT et s'inscrit dans une volonté d'exploiter la technologie pour offrir un matériel d'auto-apprentissage adapté aux besoins de la clientèle.

Amélioration des services offerts au groupe de la direction FLC a amélioré ses services au groupe de la direction en adaptant davantage ses cours aux besoins de cette clientèle. Elle a diversifié ses modalités de cours, assoupli son système d'inscription et perfectionné ses outils d'information. Ces initiatives ont porté des fruits. En effet, FLC a plus que doublé la participation à son programme en accueillant 154 nouveaux participants et participantes comparativement à 78 en 1991. Dans le cadre de cet exercice, FLC a réalisé un projet pilote de formation auprès d'Énergie, Mines et Ressources Canada. Ce projet vise à adapter les services de formation aux réalités particulières des cadres de direction de ce ministère. Le ministère se dit très satisfait de l'expérience.

Règlement des enquêtes

* En 1990, deux cas ont été classés mais ils n'étaient pas inclus dans les données du Rapport annuel 1990.

Cas		1988		1989		1990		1991		1992	
N.		%		N.		%		N.		%	
Reportés de l'année précédente	316	301		327		260	*	260	*	260	
Plaintes reçues	1 538	1 727		2 157		2 331		2 331		2 987	
Nouveaux cas	432	408		419		446		446		464	
Cas classés	70	15,7		44	11,5	40	8,3	33	7,4	45	10,5
• Allégations fondées											
• Allégations non fondées telles qu'elles ont été formulées mais nécessitant des mesures rectificatives	20	4,4		18	4,7	29	6,0	6	1,4	14	3,3
• Allégations non fondées mais qu'elles ont été formulées mais nécessitant des mesures rectificatives	206	46,1		171	44,8	164	33,9	173	38,8	155	36,0
• Plaintes retirées	36	8,1		27	7,1	66	13,6	59	13,2	47	10,9
• Cas réglés	115	25,7		122	31,9	185	38,2	175	39,2	169	39,3
Total des cas classés	447	100,0		382	100,0	484	100,0	446	100,0	430	100,0
Reportés à l'année suivante	301			327		262		260		294	

de travail, et, par la médiation et la conciliation, elle leur apporte une solution définitive.

En vertu de l'article 21 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, la Direction des enquêtes était tenue d'examiner les demandes d'avis de la Commission à savoir si une nomination sans concours avait été préjudiciable à la fonctionnaire. Par l'avis qui était rendu, on pouvait déterminer si la Loi permettait d'en appeler de la nomination.⁵

Au 31 décembre 1992, la Commission avait reçu 2 987 plaintes, ce qui représente une augmentation de 28 % par rapport à l'année précédente. De ce nombre, 420 seulement (14 %) ont donné lieu à une enquête officielle. Ce nombre relativement restreint résulte de l'application, par la Commission, des critères d'acceptation d'une plainte ainsi que du succès d'interventions officieuses. Nombre de cas (24 %) ont été réglés par la médiation. Le recours à cette méthode de résolution des conflits augmente au fur et à mesure qu'on en reconnaît les avantages. Les trois cas décrits ci-après illustrent la diversité des litiges à régler.

Dans l'un d'eux, Revenu Canada (Impôt) a tenu un concours restreint et établi une liste d'admissibilité à partir de laquelle quelques nominations seulement ont été faites. Deux mois après l'expiration de la liste, le ministère a proposé de tenir un concours public pour le même type de poste. Une plainte a été déposée et, à la

5 Comme il a été mentionné précédemment, une fois que l'article pertinent de la Loi sur la réforme dans la fonction publique aura été promulgué, il n'y aura plus lieu de demander l'avis de la Commission avant d'interjeter appel; il faudra toutefois se conformer aux critères établis.

suite de la décision rendue par la Commission selon laquelle il y avait toujours des fonctionnaires compétents et disponibles pour doter ces postes, le ministère a annulé son concours ouvert et tenu un autre concours restreint.

Un autre cas portait sur l'embauche de stagiaires d'été. Une enquête menée après qu'un membre du public eut déposé une plainte a révélé qu'un gestionnaire de Transports Canada avait embauché son fils lors des deux années précédentes ainsi que sa nièce durant l'année en cours. Ce gestionnaire avait néanmoins signé une déclaration attestant qu'il avait été mis au courant de tous les candidats et candidates et qu'il n'avait pas de lien de parenté avec

procède à une enquête quasi-judiciaire sur les mérites de la nomination et ses décisions lient la Commission. En cas de décision en faveur de l'appelant, la Commission révoque la nomination ou n'y procède pas, ou elle prend toute autre mesure corrective jugée nécessaire. En 1992, 88 nominations ont été révoquées à la suite d'appels accueillis en vertu de l'article 21, dont 44 à Revenue Canada (Douanes et Accise) et 21 à Emploi et Immigration Canada.

L'article 31 de la *Loi* donnait aux fonctionnaires le droit d'en appeler à un comité d'appel, si on recommandait de les renvoyer ou de les rétrograder pour cause d'incompétence ou d'incapacité.⁴ Si ce même comité rejetait l'appel, la Commission donnait suite à la recommandation; si le comité recevait l'appel, la Commission n'agissait pas. De tous les appels traités en vertu de l'article 21 en 1992, 87 % ont été réglés dans les dix jours ouvrables suivant la fin de l'audition de l'appel. De plus, le pourcentage de décisions relevant de l'article 31 rendues dans le cadre du délai normal de 20 jours ouvrables est passé de 85 % en 1991 à 88 % en 1992. Toutefois, en raison d'une augmentation considérable du nombre d'appels, le nombre moyen de jours écoulés entre la

date d'expiration de la période d'appel et la date d'audition est passé de 40 en 1991 à 51 en 1992.

Parmi les cas entendus en 1992, un certain nombre soulevaient des questions intéressantes. Dans l'affaire Doyle, bien que le comité d'appel en soit venu à la conclusion qu'il n'avait pas le pouvoir de prendre une décision relativement à la plainte de harcèlement de l'appelante contre son superviseur, il a constaté que la présence du superviseur au sein du jury de sélection pouvait avoir empêché ce dernier de prendre une décision fondée sur le mérite. Devant la preuve fournie par l'appelante, preuve corroborée par son médecin et un compagnon de travail qui montrait bien que le superviseur abusé de son pouvoir, le comité d'appel a estimé improbable que le superviseur l'ait évaluée équitablement.

Un examen des décisions rendues par des comités d'appel en 1992 a permis de constater une tendance préoccupante en matière ministérielles, pleinement intermédiaires ayant fait l'objet d'un appel. Certains ministères, pleinement conscients des délais d'émission d'avis positifs par lesquels la Commission autorise les appels, ainsi que des délais d'audition des causes, attendent jusqu'à la veille de l'audition pour mettre fin à

Enquêtes

La Commission enquête sur toutes les plaintes qui relèvent de la *Loi* sur l'emploi dans la fonction publique, du *Règlement sur l'emploi* dans la fonction publique et de la *Politique du Conseil du Trésor* sur le harcèlement en milieu public.⁴

⁴ La *Loi* sur la réforme dans la fonction publique, adoptée en décembre 1992, révoquera cet article de la *Loi* sur l'emploi dans la fonction publique. Tous les renvois pour cause d'incompétence ou d'incapacité relèveront de la *Loi* sur la gestion des finances publiques.

une nomination intermédiaire. La raison la plus souvent invoquée est l'incapacité du ministre de justifier la nomination intermédiaire par l'application du principe du mérite. La Commission reconnaît que les nominations intermédiaires constituent d'utiles mesures temporaires qui permettent de faire face aux nécessités du service. Toutefois, pour éviter qu'on en abuse et faire en sorte que la nomination soit faite au mérite, la Commission a intégré les nominations intermédiaires à ses indicateurs de rendement dans le cadre de sa nouvelle approche concernant la délégation des pouvoirs de dotation.

Méthodes de sélection ouvrant droit à un appel																	
1988		1989		1990		1991		1992		N.		%		N.		%	
8 844		9 310		10 017		8 031		8 883		1 401		15,8		1 259		13,5	
Méthodes de sélection ayant fait l'objet d'un appel*		1 303		1 311		1 402		1 354		1 712		19,6		1 740		16,7	
Appels réglés*		170		188		187		219		281		16,4		1 133		87,0	
Appels accueillis		1 133		1 123		1 215		1 135		1 431		83,6					
Appels rejetés																	

* Le nombre de méthodes de sélection pour lesquelles l'appel ou les appels ont été réglés n'est pas le même que celui des méthodes de sélection ayant fait l'objet d'un appel parce que certains cas sont reportés à l'année suivante.

Les méthodes d'évaluation n'étaient pas suffisamment rigoureuses. Ces constatations ont été discutées en profondeur avec les responsables des ressources humaines du ministère, qui s'emploient à élaborer des plans de redressement appropriés.

À Statistique Canada, les gestionnaires sont redevables de leurs décisions en matière de dotation et sont progressistes dans le domaine de la gestion des ressources humaines. Le ministère garantit un emploi aux fonctionnaires touchés par la réduction des effectifs et offre des affectations de perfectionnement aux fonctionnaires en place. Lorsqu'une récente vérification a révélé que plusieurs nominations interférentes à long terme s'étaient soldées par des promotions sans concours, le Statisticien en chef est immédiatement intervenu afin de corriger la situation.

Appels

En vertu de l'article 21 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, les fonctionnaires fédéraux peuvent en appeler d'une nomination faite ou proposée à la suite d'un concours restreint auprès d'un comité d'appel établi par la Commission de la fonction publique. Ils pouvaient également en appeler des nominations sans concours, qu'elles soient faites ou proposées, si, de l'avis de la Commission, la nomination était préjudiciable à leurs possibilités d'avancement.³ Le comité d'appel

² À compter du 1^{er} avril 1993, un emploi non traditionnel pour les femmes se définit comme «un emploi pour lequel la représentation des femmes dans la fonction publique est actuellement inférieure ou égale à 30 %».

³ À la suite de l'adoption de la Loi sur la réforme de la fonction publique, en décembre 1992, et de la promulgation de l'article pertinent, il n'y aura plus lieu de demander l'avis de la Commission avant d'interjeter appel; il faudra toutefois se conformer aux critères établis.

activement à la gestion des ressources humaines. Les employées et employés sont tenus au courant des activités de gestion des ressources humaines par l'entremise du rapport annuel de la direction des ressources humaines de cette organisation, ce qui contribue à la transparence des activités de dotation. Travaux publics Canada, pour sa part, a fait preuve de dynamisme en adaptant d'ailleurs la gestion de ses ressources humaines à ses besoins opérationnels. Dans le cadre du cycle de planification quinquennal, ce ministère a élaboré plusieurs objectifs en matière de gestion des ressources humaines en consultant largement avec son personnel. Une entente a été conclue avec la Commission afin de simplifier le processus de dotation par suite de la participation de ce ministère à l'examen de la délégation par la Commission. Travaux publics Canada s'emploie à réduire le nombre d'affectations interférentes à long terme dans la région de la Capitale nationale et il prend des mesures semblables dans d'autres régions.

La Commission, voulant accroître son rôle d'aide et de conseiller, a réalisé, à titre d'essai, la vérification de la gestion des ressources humaines de Travaux publics Canada, cette conjonction avec ce dernier. Cette expérience a eu pour résultat d'améliorer la capacité de vérification du ministère dans ce domaine. Santé et Bien-être social Canada gère bien ses programmes d'équité en matière d'emploi et assume ses responsabilités, en tant qu'employeur principal, au chapitre de l'embauche d'infirmités. Cependant, la dotation au sein du ministère est trop souvent effectuée en réaction aux événements et ne s'inscrit pas dans la foulée de stratégies ministérielles de gestion des ressources humaines. On a effectué un nombre abusif de nominations interférentes, des nominations pour une période déterminée ont servi à répondre à des besoins de durée indéterminée, et

des femmes est actuellement inférieure à 30 % et pour lequel la disponibilité de celles-ci dans la population active est inférieure à 30 %.²

En 1992, 38 groupes et sous-groupes d'emploi non traditionnels ont été recensés dans la fonction publique, notamment : officiers de navires, architectes et urbanistes, photographes, gardiens de pharmacie et météorologues. Au cours de l'année 1992, 124 femmes ont été nommées à des postes non traditionnels dans 14 ministères. Le Conseil du Trésor a prolongé d'un an les Programmes de mesures spéciales, qui devaient se terminer le 31 mars 1993, afin de déterminer les besoins de conception de programmes à long terme et la mise en oeuvre graduelle des nouvelles orientations.

Des mécanismes pour assurer l'équilibre

Vérifications

La Commission de la fonction publique est l'organisme parlementaire chargé de la nomination de personnes compétentes à des postes de la fonction publique. Toutefois, comme elle délègue bon nombre de ses pouvoirs de dotation aux sous-ministres et aux autres administratrices et administrateurs généraux, elle s'assure du bon exercice de ces pouvoirs par le biais de vérifications ou d'évaluations. Voici à titre d'exemple des constatations relatives à quatre des ministères que la Commission a vérifiés en 1992.

Une vérification effectuée au ministère de la Diversification de l'économie de l'Ouest a révélé que la dotation y était effectuée conformément aux attentes de la Commission malgré les impératifs opérationnels. La direction et les agents des ressources humaines savent répondre aux besoins opérationnels et jouent un rôle constructif de conseillers auprès des gestionnaires. Ces derniers participent

matière d'emploi au sein du groupe de la direction. L'Unité des programmes spéciaux assure des services d'orientation professionnelle, de promotion et de présentation pour les autochtones, les membres des groupes de minorités visibles et les personnes handicapées qui occupent des postes de niveau équivalent à BX et EX moins un et moins deux. Déjà, 104 membres auto-identifiés de ces groupes désignés aux fins de la politique d'équité en matière d'emploi ont fait appel aux services de cette nouvelle unité.

La sensibilisation à la diversité constitue une autre initiative de la Commission qui vise à supprimer les obstacles systémiques en matière de recrutement, d'avancement et de maintien en poste. De nombreux exposés ont été présentés aux ministères fédéraux, dont un atelier à l'intention des recruteurs de Statistique Canada sur les techniques d'entrevue avec des membres de groupes désignés. De plus, un projet pilote intitulé *Partenaires dans la diversité* a permis d'offrir à des fonctionnaires de Revenu Canada une expérience pratique de la façon de traiter les questions d'équité et de diversité. Enfin, la Commission a mis au point un atelier de sensibilisation pratique, ainsi que la documentation pertinente, à l'intention des ministères fédéraux, atelier intitulé *Ensemble on travaille : solutions pour le maintien des femmes dans les secteurs d'emplois non traditionnels*.

Par souci d'équité dans le domaine de l'évaluation des candidats et des candidates, des psychologues de la Commission ont formé des représentants d'organisations autochtones et d'organisations de personnes handicapées de manière qu'ils puissent à leur tour donner des ateliers sur les tests et venir en aide aux membres de leur groupe. De plus, des *Lignes directrices relatives à l'évaluation des personnes handicapées* ont été établies et diffusées dans tout le Canada.

Les programmes de mesures spéciales

Depuis 1983, le Centre de prêt d'aides techniques de la Commission accorde aux ministères des prêts à court terme d'aides techniques pour les besoins des fonctionnaires handicapés. Entre 1990 et 1992, le Centre a vu augmenter le nombre de prêts de 33 %.

Le Programme ACCES

Ce programme offre de la formation en cours d'emploi aux personnes handicapées qui n'ont pas suffisamment d'expérience de travail afin qu'elles puissent concourir sur un pied d'égalité avec les autres candidats et candidates à des postes de la fonction publique. Des 225 nouveaux participants et participantes au programme en 1992, 125 étaient du niveau d'agent. Des nouveaux participants et participantes, 38,7 % étaient des femmes et 23,1 % ont été nommés pour une durée indéterminée. Depuis sa mise sur pied en 1983, 1 596 personnes y ont participé. Des 1 323 participants et participantes ayant terminé le programme jusqu'à maintenant, 945 (71,4 %) sont demeurés dans la fonction publique.

Le Programme d'emploi pour les membres des groupes de minorités visibles

Le Programme d'emploi pour les membres des groupes de minorités visibles offre aux ministères des ressources pour les inciter à recruter des membres des groupes de minorités visibles de l'extérieur de la fonction publique. Les candidats et candidates d'un poste donné peuvent également recevoir une formation en cours d'emploi. En 1992, 216 personnes, dont 50,5 % étaient des femmes, ont été nommées en vertu de ce programme; parmi elles, 150 ont été nommées à des postes de durée déterminée, et 66 à des postes de durée indéterminée. Des 786

participants et participantes au programme depuis sa création en 1986, 609 personnes l'ont terminé et de ce nombre, 360 ont été nommées à des postes pour une durée indéterminée, dont 82,8 % au niveau d'agent.

Le Programme des carrières du Grand Nord

Le Programme des carrières du Grand Nord a pour objet d'accroître la représentation des autochtones au sein des ministères et organismes fédéraux au Yukon et dans les Territoires du Nord-Ouest. Le programme combine un ensemble de possibilités de formation en cours d'emploi et de cours dans des ministères fédéraux. En 1992, 67 autochtones, dont 34 femmes, ont participé au programme et 50 ont terminé leur affectation. Depuis 1983, 500 personnes y ont participé.

Le Programme national de perfectionnement des autochtones

Le Programme national de perfectionnement des autochtones offre aux participants et participantes des possibilités de formation et de perfectionnement professionnel dans des ministères fédéraux. En 1992, 216 personnes, dont 111 femmes, se sont inscrites au programme et 31 ministères y ont participé. Au total, 142 personnes l'ont terminé au cours de l'année, ce qui porte le total pour neuf ans à 847.

OPTION : Le Programme des emplois non traditionnels pour les femmes

OPTION offre des ressources pour faciliter la formation en cours d'emploi, l'expérience de travail et le perfectionnement professionnel. Le programme vise à accroître le nombre de femmes à tous les niveaux dans les emplois non traditionnels à la fonction publique fédérale. Un emploi non traditionnel est un emploi de la fonction publique pour lequel la représentation

Amélioration du processus de sélection

La Commission s'est dotée d'un nouvel outil de sélection, le *Profil des leaders et des gestionnaires de la fonction publique*, qui définit les

habiletés et les compétences qui doivent figurer dans le profil de sélection. Cela contribue à une plus grande objectivité dans la dotation du groupe de la direction.

De plus, le Centre d'évaluation pour la nomination de cadres a été établi en mai 1992. Ce centre dirige une série d'exercices de simulation et de mécanismes d'évaluation qui font partie du processus de sélection en vue de l'accès au groupe de la direction.

Au 31 décembre 1992, le centre avait évalué 324 candidats et candidates. De ce nombre, 83 étaient des femmes et 23 faisaient partie des autres groupes désignés aux fins de la politique d'équité en matière d'emploi.

Programmes d'échanges et de perfectionnement

En 1992, la Commission a continué d'administrer, au nom du Conseil du Trésor, trois programmes d'échanges et de perfectionnement : le Programme d'échanges de cadres de direction entre les milieux d'affaires et l'administration fédérale, le programme Echanges Canada et le programme Cours et affectations de perfectionnement (CAP).

Cette année, le Programme d'échanges de cadres de direction entre les milieux d'affaires et l'administration fédérale a organisé 11 échanges entre le gouvernement fédéral et le secteur privé. Sept personnes sont ainsi passées du milieu des affaires au gouvernement fédéral et 4 de la fonction publique fédérale au milieu des affaires en cours au 31 décembre 1992.

En ce qui concerne le programme Echanges Canada, au 31 décembre 1992, il avait donné lieu à 298 affectations, ce

qui représente une diminution de trois affectations par rapport à 1991. De ce nombre, 149 étaient des fonctionnaires fédéraux et 149 provenaient de l'extérieur de la fonction publique.

En 1992, 37 nouveaux participants et participantes ont été sélectionnés aux fins du programme CAP. Le nombre de participants et participants actifs à la fin de l'année était de 195, dont 106 étaient des femmes et 16 étaient membres des autres groupes désignés aux fins de la politique d'équité en matière d'emploi. De plus, 7 des participantes et participants se sont joints au groupe de la direction. À compter de 1993, la composante didactique du programme CAP sera offerte en externe dans la région de la Capitale nationale à titre de projet pilote.

Les sous-ministres adjoints

Au printemps 1992, la Commission a révisé son approche à l'égard des nominations aux postes de sous-ministre adjoint (SMA) dans le cadre de la gestion globale du groupe des SMA. La nouvelle approche comporte l'adoption de critères de promotion d'ensemble et le recours au déploiement interministériel comme première mesure de dotation des postes vacants.

Une fonction publique représentative

La Commission a cœur de jouer un rôle de chef de file afin que la fonction publique soit représentative de la collectivité canadienne. En 1992, le Conseil du Trésor, l'Incidence des Programmes de mesures spéciales. Il s'agissait de déterminer dans quelle mesure ces programmes avaient contribué à la réalisation des buts et des objectifs du gouvernement au chapitre de l'équité en matière d'emploi et de relever de nouvelles initiatives qui permettraient d'atteindre ces objectifs.

avait contribué à favoriser le recrutement des membres de groupes désignés aux fins de la politique d'équité en matière d'emploi. Du 1^{er} janvier 1988 au 31 décembre 1990, 23 % de tous les candidats et candidates touchés par l'équité en matière d'emploi qui ont été recrutés, avaient recouru à ces programmes. Ils ont également eu une incidence importante sur le recrutement de personnes handicapées et d'autochtones, particulièrement au nord du 60^e parallèle. Le rapport signalait de plus que les membres des groupes désignés étaient plus susceptibles de programmes étaient plus susceptibles que les autres recrues de ces groupes d'obtenir des postes permanents au niveau d'agent. Toutefois, il affirmait en conclusion qu'il faudrait déployer des efforts supplémentaires pour en arriver à une représentation équitable de certains groupes désignés, en particulier les personnes handicapées et les membres de groupes de minorités visibles.

En 1992, le Bureau de présentation et d'orientation professionnelle des femmes a continué d'aider à faire monter le nombre de femmes au sein du groupe de la direction. Parmi les bénéficiaires des services du Bureau, 21 ont été nommées au groupe de la direction, ce qui représente 54 % du nombre total des femmes nommées à ce groupe. Des 4 117 membres du groupe de la direction, 706 (17,1 %) sont des femmes.

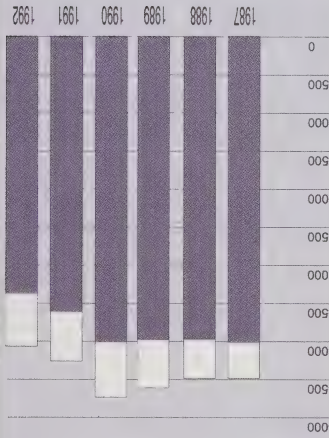
L'autisme dernier, la Commission a lancé un projet pilote inspiré du Bureau de présentation et d'orientation professionnelle des femmes et ayant pour objet de promouvoir l'équité en

Les participants et participantes aux programmes sont : les femmes dans les groupes professionnels non traditionnels, les autochtones, les personnes handicapées et les membres des groupes de minorités visibles. Les données sur le recrutement et la promotion des membres des groupes désignés figurent au relevé F du chapitre intitulé *L'importance du mérite*.

A

Effectif du groupe de la direction selon le sexe

Hommes
Femmes



Parmi les autres, 1 178 ont quitté la fonction publique, dans 339 cas le droit de priorité a expiré et 3 558 restaient dans le système au 31 décembre 1992. Parmi les fonctionnaires qui restent dans le système figurent 622 anciens employés et employées de Revenu Canada (Douanes et Accise) qui avaient été transférés à la province de Québec dans le cadre de l'entente d'administration de la TPS, et 1 311 fonctionnaires de Transports Canada occupant des postes d'administration d'aéroports qui avaient été touchés par la privatisation d'aéroports à Montréal, à Edmonton et à Vancouver.

Le groupe de la direction

En 1992, la Direction générale des programmes des cadres de direction a continué d'offrir toute une gamme de programmes et de services en matière de sélection, de recrutement, d'évaluation et de perfectionnement professionnel de cadres. On trouvera ci-après un aperçu des principales initiatives et réalisations à ce chapitre.

Profil des ressources

En janvier 1992, le groupe SM a été intégré au niveau EX-1 et la catégorie de la direction est devenue le groupe de la direction. Au 31 décembre 1992, celui-ci comptait 4 117 membres comparativement à 4 313 le

31 décembre 1991. Il comprenait 706 femmes (17,1 %), contre 696 (16,1 %) en 1991. Le nombre d'autochtones est passé de 45 (1 %) en 1991 à 46 (1,1 %) en 1992. Le nombre de personnes handicapées est passé de 85 (2 %) en 1991 à 73 (1,8 %) en 1992; le nombre de membres des groupes de minorités visibles est passé de 87 (2 %) en 1991 à 97 (2,4 %) en 1992.

Service de placement prioritaire
Le Service de placement prioritaire a été créé à la suite de l'annonce, dans le budget fédéral de 1991, d'une réduction de 10 % de la taille du groupe de la direction. Il a pour mandat

La fonction publique est le plus important employeur individuel d'étudiants et étudiantes du Canada dans le cadre de programmes coopératifs. En 1992, elle a offert plus de 5 000 affectations d'une durée déterminée à des étudiants et étudiantes provenant de plus de 100 établissements partout au Canada, ce qui constitue un précieux investissement dans l'avenir.

Comme en faisait état le *Rapport annuel 1991*, les bureaux régionaux de la Commission à l'extérieur de la région de la Capitale nationale ont commencé, en avril 1992, à assurer des services de recrutement et de présentation pour la catégorie du soutien administratif. La reprise de ces responsabilités

qu'assumait jusque-là Emploi et Immigration Canada s'est faite de façon graduelle et a donné lieu à une augmentation non négligeable du volume de l'activité de présentation de candidats et candidates dévolue à la Commission.

Répartis dans tout le Canada, les 16 bureaux régionaux et de district de la Commission ont présenté en tout 68 377 candidats et candidates en réponse à 17 199 demandes de la part de ministères. La promotion de postes particuliers a touché 1 376 emplois, et 77 848 demandes ont été versées aux répertoires de la Commission.

L'administration

des priorités

Dans l'actuelle situation de réduction du personnel découlant des compressions budgétaires et des réorganisations sur une grande échelle, la Commission de la fonction publique continue de travailler avec les ministères en vue de faciliter le déploiement du personnel touché.

En 1992, 8 003 fonctionnaires, y compris 2 585 fonctionnaires dont le statut avait été reporté de 1991, étaient inscrits au Système d'administration des priorités et nantis d'un droit de priorité. La Commission en a renommé 2 928 à des postes d'une durée indéterminée.

RÉTROSPECTIVE DE L'ANNÉE 1992

L'année 1992 a été remplie d'activités dans tous les domaines qui relèvent du mandat de la Commission de la fonction publique. La Commission a poursuivi l'exécution de ses programmes courants dans un esprit d'efficacité, et elle a innové dans divers secteurs pour mieux servir sa clientèle. Ce chapitre donne un aperçu des principales réalisations de la Commission durant l'année 1992.

Le recrutement

Dans le cadre du programme de renouvellement de la fonction publique, la Commission de la fonction publique cherche continuellement à améliorer l'efficacité de ses programmes de recrutement tant du point de vue de la qualité des recrues que du service qu'elle assure auprès des ministères.

En 1992, la Commission a resserré ses liens avec le secteur privé, les groupes d'intérêt et les universités partout au Canada afin de consulter et de comparer des stratégies et des techniques de recrutement.

La Commission a mis sur pied une unité d'analyse du marché de la main-d'oeuvre chargé d'étudier et de prévoir les futurs secteurs de pénétration au chapitre de l'embauchage à la fonction publique, de même que les habiletés recherchées et les stratégies qui permettront de composer avec les besoins à venir. Dans le contexte de la mondialisation, de l'intensification de la concurrence et de l'essor technologique, les habiletés recherchées dans l'avenir différeront considérablement de celles qui l'étaient dans le passé. En outre, les constantes mesures de réduction de la taille de la fonction publique et l'augmentation envisagée du taux de retraite à mesure que la génération issue de la poussée démographique arrivera à l'âge de la retraite réduiront considérablement l'effectif des cadres intermédiaires et supérieurs. En conséquence, au moyen de la campagne de Recrutement postsecondaire, du Programme de stagiaires en gestion, du Programme de formation accélérée des économistes et du Programme d'enseignement coopératif, la Commission intensifie ses stratégies en vue de recruter, dans les universités et collèges, des diplômés et diplômées de talent qui deviendront des fonctionnaires de carrière et de futures gestionnaires. Ces programmes font également en sorte que les candidates et les candidats visés par le recrutement postsecondaire soient représentatifs de la collectivité canadienne du point de vue de la répartition régionale, de la première langue officielle et de l'équité en matière d'emploi.

En 1992, des nouveaux diplômés et diplômées ont été affectés à des postes relevant de nombreux domaines, notamment la comptabilité, l'administration, l'informatique, l'économie, le génie et les finances. Au cours de sa deuxième année d'existence, le Programme de stagiaires en gestion a permis de nommer 220 participants et participantes; la proportion des membres faisant partie de groupes désignés aux fins de la politique d'équité en matière d'emploi dépasse celle de leur disponibilité sur le marché du travail.

RÉTROSPECTIVE
DE L'ANNÉE
1992

mécanisme de recours en matière de mutations, ont influé considérablement sur l'exécution de ces responsabilités par la Commission.

En quatrième lieu, la Commission devra raffermir le mandat et les opérations de Formation et Perfectionnement Canada et continuer de chercher des moyens de mieux servir sa clientèle dans le domaine de la formation linguistique.

Enfin, la Commission continuera de rationaliser et d'accroître l'efficacité et l'efficience de ses propres opérations internes, en insistant particulièrement sur la gestion de ses ressources humaines, la formation du personnel et les communications internes.

Dans le cadre de la nouvelle approche, la Commission pourra également améliorer l'efficacité de son système de dotation et adapter ses politiques et méthodes aux besoins de chaque ministère. L'information fournie par les indicateurs de rendement permettra à la Commission et aux ministères de mieux surveiller et évaluer la dotation par délégation. Elle permettra également à la Commission de rajuster ses programmes et ses politiques afin de mieux répondre aux préoccupations de l'ensemble de la fonction publique tout en respectant les valeurs et principes qu'elle juge essentiels à la réussite de sa nouvelle approche concernant la délégation des pouvoirs de dotation.

Comme troisième priorité, la Commission devra revoir le fonctionnement de ses mécanismes de recours et de redressement. L'accroissement de la demande et l'intensification résultante des activités relatives aux appels et aux enquêtes, alliés à l'instauration d'un nouveau

Événements majeurs

La voie tracée en 1990 par les

recommandations de Fonction publique 2000 et la détermination du gouvernement à renouveler la fonction publique ont été confirmées par l'adoption parlementaire, en décembre 1992, des premières grandes modifications législatives en 25 ans à l'égard de l'emploi au sein de la fonction publique. Bien que ces modifications entraîneront d'importants changements, le souci d'établir un lien avec le passé et de maintenir ainsi une fonction publique hautement compétente et professionnelle mérite d'être souligné. Au moment de sa comparution devant le Comité parlementaire chargé d'étudier la *Loi sur la réforme de la fonction publique* (projet de loi C-26), la Commission a exprimé comme suit son engagement envers cet aspect du processus de renouvellement en cours au sein de la fonction publique :

«Nous croyons que les

amendements proposés à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*

constitueront une réaffirmation du principe du mérite, une mesure de

protection des employés et une amélioration du système de

dotation. Le projet de loi vise à concilier efficacité et équité dans la

gestion des ressources humaines en vue d'un meilleur service aux

Canadiens et aux «Canadiens.»

Pour la Commission, le deuxième événement d'importance à survenir en

1992 fut la révision de son approche concernant la délégation de ses pouvoirs

de dotation aux ministères. Cette

révision visait à établir des modalités

précises de responsabilisation, par

La Commission considère qu'une fonction publique professionnelle, efficace et non partisane, qui travaille de concert avec le secteur privé, est essentielle à la croissance économique et sociale de notre pays. Toutefois, les défis que la fonction publique doit relever sont importants. En effet, on constate que le degré de motivation des fonctionnaires a été grandement affecté à la suite de la grève survenue en 1991 et du gel des salaires. Aussi, ils acceptent difficilement l'attitude dénigrante souvent entretenue à leur égard par les médias et la population canadienne. Ils ont le sentiment que leur professionnalisme est remis en question du fait qu'ils ne sont pas en mesure d'offrir le niveau de service auquel le public s'attend. De plus, la hausse enregistrée par la Commission dans le nombre des appels et des enquêtes témoigne d'un plus grand sentiment de frustration chez les fonctionnaires, lequel n'est pas sans affecter leur productivité. On note également chez les fonctionnaires une tendance à vouloir être plus actifs sur le plan politique, et l'absence de dispositions législatives dans ce domaine n'est peut-être pas étrangère à ce phénomène.

S'il est important de conserver l'excellence de la fonction publique, les parlementaires, les gestionnaires, les médias, les intervenants du secteur privé et le public en général se doivent d'être pleinement conscients de la situation qui existe actuellement au sein de la fonction publique fédérale. Il est dans l'intérêt de toute la collectivité canadienne de maintenir la réputation d'excellence et de professionnalisme, si longuement acquise et si fièrement préservée, de la fonction publique fédérale.

Les priorités

de la Commission

L'entremise d'attentes explicites et d'indicateurs de rendement. La nouvelle approche prévoit aussi, dans le cadre d'ententes bipartites avec les ministères, la détermination de moyens d'améliorer le processus de dotation et son efficacité ainsi que la désignation de services particuliers que la Commission leur fournirait.

Comme suite à la promulgation de la nouvelle législation sur l'emploi, la Commission devra concentrer ses efforts en 1993 sur la mise en oeuvre, par différents moyens et avec l'entière collaboration de tous les intéressés et intéressées, du nouveau cadre législatif régissant la recrutement et les promotions au sein de la fonction publique. Il est essentiel que l'implantation des changements qui découleront de la nouvelle législation s'accomplisse d'une manière aussi sensible et transparente que possible. En deuxième priorité, la Commission commencera à mettre en oeuvre son approche révisée concernant la délégation de ses pouvoirs de dotation aux administrateurs et administrateurs généraux, par l'entremise de mécanismes tels que la nouvelle *Entente concernant la délégation des pouvoirs et responsabilités de dotation*. L'objectif est de promouvoir dans les ministères un milieu de dotation axé sur le respect des attentes exprimées par la Commission à l'égard de la dotation.

Pour l'ensemble de la fonction publique fédérale du Canada et pour la Commission de la fonction publique en particulier, 1992, à l'instar de 1967, figurera dans les annales de l'administration publique comme une année-clé — une année de réformes instituées pour aider la fonction publique à mieux relever les défis qui l'attendent dans le domaine de la gestion des ressources humaines.

Avant de décrire les événements qui ont marqué cette année particulière pour la Commission, il convient d'examiner le contexte dans lequel la Commission a été appelée à évoluer et de souligner certaines préoccupations qui exigent toujours une attention soutenue, y compris des efforts concertés pour modifier la mentalité des fonctionnaires et la perception qu'ont certains membres de la collectivité canadienne à l'endroit de la fonction publique.

Contexte

Les observateurs s'accordent pour dire que le Canada traverse une période difficile où les défis à relever sont de taille. En plus de devoir déployer des efforts considérables pour prendre la place qui lui revient sur l'échiquier mondial où la compétitivité est de plus en plus marquée, il doit en même temps réduire sa dette. Cette tâche est d'autant plus difficile à réaliser que la récession a duré pendant quelques années et que, malgré certains signes encourageants, la reprise a été lente à se concrétiser. La population canadienne, quant à elle, continue de réclamer non seulement de meilleurs services gouvernementaux mais en plus grand nombre également.

Dans ces circonstances, à l'instar des gouvernements de nombreux pays, le gouvernement du Canada se voit contraint d'appliquer des compressions budgétaires à l'ensemble de sa fonction publique et ressent le besoin pressant de réexaminer le fonctionnement des ministères et de procéder aux réorganisations et aux réaménagements des effectifs qui s'imposent. Cela contribue à créer un climat d'insécurité et d'instabilité qui affecte le moral des fonctionnaires. Pour leur part, les gestionnaires sont aux prises avec des exigences qui leur semblent parfois contradictoires. Par exemple, on exige d'eux qu'ils effectuent des coupures au niveau des services alors que les demandes ne cessent de s'accroître; on leur demande de rendre compte davantage de leurs activités tout en exigeant d'eux qu'ils responsabilisent plus encore les niveaux subalternes de l'organisation; on les incite à faire preuve de plus d'efficacité tout en accroissant la qualité des services et la transparence dans la conduite de leurs activités. On impose, par ailleurs, à l'ensemble des fonctionnaires une baisse de leur niveau de vie, tout en leur demandant de faire preuve de plus de loyauté, d'empressement, de créativité et d'innovation dans l'accomplissement de leurs fonctions.

Il faut reconnaître que les fonctionnaires n'ont pas la tâche facile. Les pressions sont intenses, les demandes constantes et les preuves de reconnaissance souvent peu nombreuses.

UN POINT
TOURNANT

La Direction générale des programmes de dotation

La Direction générale des programmes de dotation s'occupe de l'élaboration et de la gestion de dispositions juridiques et réglementaires, de politiques, de normes de sélection et d'évaluation, d'instruments de délégation et de programmes relatifs aux nominations internes et externes. Cette direction générale recrute et présente des candidats et candidates de l'extérieur de la fonction publique, et coordonne et gère des programmes de recrutement postsecondaire. Elle effectue des opérations de dotation non déléguées aux ministères par la Commission, surveille les activités et problèmes de dotation dans la fonction publique, et gère l'information reliée aux nominations. De plus, cette direction générale élabore des instruments d'évaluation et administre des centres chargés d'évaluer diverses compétences et aptitudes. Enfin, elle s'occupe de certains programmes et services délégués à la Commission par le Conseil du Trésor, dont le réaménagement des effectifs, les programmes d'équité en matière d'emploi, les analyses du marché du travail et des ressources humaines.

La Direction générale de la vérification et de la revue

La Direction générale de la vérification et de la revue est chargée de vérifier la gestion de la dotation qui a été déléguée aux organismes fédéraux assujettis à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. Elle vérifie aussi l'exercice des pouvoirs de dotation qui n'ont pas été délégués aux ministères et informe la Commission de la pertinence et de l'efficacité de ses politiques et du Conseil du Trésor la mise en oeuvre de politiques de ce dernier en matière de ressources humaines. Cette direction est également responsable des vérifications internes et des évaluations de programmes e la Commission.

La Direction générale de la gestion ministérielle

Cette direction générale fournit des services à l'appui de la Commission et de ses programmes. Parmi ceux-ci figurent les services et systèmes financiers, d'administration et d'information; la gestion ministérielle et la planification stratégique; la coordination des responsabilités de la Commission à l'égard des langues officielles; l'application de diverses dispositions de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*; ainsi que la collaboration aux relations parlementaires, syndicales, internationales et externes. À compter du 1^{er} avril 1993, cette direction générale sera chargée d'enquêter sur les plaintes relatives aux mutations.

La Direction générale des programmes de formation

La Direction générale des programmes de formation offre des services connexes de formation ainsi que des services de formation ainsi que des services de formation linguistique, d'offrir des cours de formation linguistique, dans les autres régions du Canada. En plus, elle dispense de la formation dans la région de la Capitale nationale ainsi que des programmes de formation linguistique afin de répondre aux besoins opérationnels d'ordre général ou particulier. Formation et perfectionnement Canada conçoit, élabore et dispense de la formation à l'intention des gestionnaires intermédiaires et des superviseurs ainsi que de la formation professionnelle et technique.

Les bureaux régionaux

Les sept bureaux régionaux de la Commission sont collectivement responsables de l'exécution de programmes et de la prestation de services auprès des ministères fédéraux et de la collectivité canadienne. Chaque directrice et directeur régional est chargé d'adapter les programmes et services de la Commission aux besoins particuliers de la clientèle de sa région.

La Direction générale des appels et enquêtes

La Direction générale des appels et enquêtes établit des comités d'appel indépendants pour les cas d'infraction présumée à la Loi et au Règlement sur l'emploi dans la fonction publique en matière de nomination, de promotion, de rétrogradation et de renvoi. Les décisions des comités sont définitives et exécutoires pour les parties en cause ainsi que pour la Commission. Seule la Cour d'appel fédérale peut les rescinder. La Direction générale est chargée d'enquêter et d'émettre un avis au nom de la Commission sur les allégations voulant que les chances d'avancement d'un fonctionnaire aient été amoindries par suite d'une nomination sans concurrents. Un avis favorable donne au fonctionnaire le droit d'en appeler d'une telle nomination. La Direction générale est également chargée d'enquêter sur les plaintes concernant des irrégularités dans les processus de dotation qui ne peuvent être portées en appel, d'enquêter sur les plaintes de harcèlement en milieu de travail, et de concilier le règlement des plaintes accueillies. Enfin, la Direction générale dispense de la formation, de l'aide et des conseils aux ministères, aux syndicats et à d'autres parties intéressées.

LA COMMISSION D'UN COUP D'OEIL

Trois commissaires, dont le président qui est par ailleurs le premier dirigeant de la Commission, sont investis des pouvoirs que la Loi sur l'emploi dans la fonction publique confère à la Commission de la fonction publique. Désignés par le gouverneur en conseil pour une période de 10 ans, ils ont tous trois statut d'administrateur général de ministère. Ensemble, les commissaires établissent les principes généraux conformément à la Loi.

La Direction générale des programmes des cadres de direction

La Direction générale des programmes des cadres de direction s'occupe du recrutement, de la sélection, de l'évaluation et de l'orientation professionnelle des membres du groupe de la direction. Elle administre également les programmes de perfectionnement professionnel du Conseil du Trésor pour les cadres de direction et les fonctionnaires qui font partie des niveaux de relève. Parmi ces programmes figurent le programme Cours et affectations de perfectionnement, le programme Echanges Canada, les programmes d'affectations et d'échanges internationaux, le Programme d'échanges de cadres de direction entre les milieux d'affaires et l'administration fédérale, et le programme d'initiatives d'équité en matière d'emploi. Cette direction générale assure aussi la mise en oeuvre d'initiatives visant à accroître la représentation des groupes désignés par l'équité en matière d'emploi dans le groupe de la direction.

La Direction générale des communications

Cette direction générale gère les communications de la Commission conformément à la politique de communication gouvernementale en fournissant des services de recherche et d'analyse, de planification, de consultation et de gestion de projets président, aux commissaires et aux gestionnaires de la Commission. Elle est point central des communications externes de la Commission pour ce qui concerne notamment la promotion du recrutement, la gestion des enjeux, les relations avec médias et le public, et la production d'outils tels que les publications, les présentations audio-visuelles et les expositions.

La Direction générale de la gestion des ressources humaines

La Direction générale de la gestion des ressources humaines est chargée d'élaborer des politiques et des lignes directrices et de veiller à ce que l'équipe de gestion de la Commission dispose des stratégies, structures et mécanismes nécessaires à la gestion de ses ressources humaines. La Direction générale offre des services de consultation et de soutien aux gestionnaires et aux fonctionnaires de la Commission dans des domaines tels que la classification des postes, la dotation, l'orientation et le perfectionnement professionnels, les relations de travail et la formation. La Direction générale fournit des services rémunérés et d'avantages sociaux à tous les fonctionnaires de la Commission, ainsi qu'un service confidentiel d'aide et de conseil aux fonctionnaires. De plus, elle conseille les gestionnaires et les aide à appliquer les diverses politiques et dispositions régissant la gestion des ressources humaines. Enfin, elle est chargée de planifier, de gérer et de surveiller les activités ministérielles dans ce domaine, entre autres l'équité en matière d'emploi et les langues officielles.

Une nouvelle approche à la délégation des pouvoirs de dotation

La Commission a examiné son approche à la délégation des pouvoirs de dotation afin d'établir des lignes de responsabilité claires au moment de la délégation des pouvoirs de dotation aux gestionnaires, et d'exprimer clairement les attentes et les critères de rendement pour ceux et celles qui exercent ces pouvoirs délégués. À la suite de cette initiative, la Commission mettra sur pied une nouvelle approche à la délégation de ses pouvoirs, qui comprendra un cadre de responsabilisation ainsi que des indicateurs pour surveiller la dotation dans la fonction publique.

- Augmentation de 1 786 participants et participantes aux cours de formation professionnelle de la Commission : 14 847 en 1992 contre 13 061 en 1991.
- Augmentation de 234 participants et participantes aux cours intensifs de linguistique : 2 046 en 1992 contre 1 812 en 1991.

Une nouvelle Loi

La Loi sur la réforme de la fonction publique, qui a reçu la sanction royale en décembre 1992, constitue la première grande réforme législative de la dotation en 25 ans. Elle découle des recommandations formulées dans le cadre de Fonction publique 2000 pour simplifier les pratiques de la fonction publique dans l'optique du service à la clientèle. Cette *Loi*, qui répond au besoin d'établir une fonction publique plus efficace et à la nécessité de sauvegarder le principe du mérite et de protéger les droits des fonctionnaires, permettra à la Commission de mieux remplir sa mission.

Effectif de la fonction publique

- Au 31 décembre 1992, on dénombrait 223 598 fonctionnaires fédéraux assujettis à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, soit 5 780 de plus qu'en 1991 où l'on en comptait 217 818.
- Au 31 décembre 1992, les femmes constituaient 45,9 % de la fonction publique, comparativement à 45,2 % en 1991.

Nominations

- Augmentation de 10 856 nominations (internes et externes) : 110 366 en 1992 par rapport à 99 510 en 1991.
- Augmentation du nombre de nominations externes : 13 075 en 1992 par rapport à 10 303 en 1991.
- Augmentation du nombre de nominations internes : 97 128 en 1992 contre 89 018 en 1991.
- Augmentation du nombre de nominations intérimaires : 20 372 en 1992 contre 18 528 en 1991.
- Augmentation du nombre de promotions : 24 023 en 1992 contre 23 668 en 1991.
- Les nominations de récents diplômés et diplômées d'université à des postes d'agent ont constitué 10,4 % des nominations externes.

Appels et enquêtes

- Au 31 décembre 1992, le groupe de la direction
- Au 31 décembre 1992, le groupe de la direction comptait 4 117 membres, une diminution de 196 par rapport aux 4 313 membres qu'il comptait en 1991.
- Le nombre de femmes dans le groupe de la direction a augmenté de 696 (16,1 %) en 1991 à 706 (17,1 %) en 1992.

- Augmentation de 852 méthodes de sélection ouvrant droit à un appel : 8 883 en 1992 contre 8 031 en 1991.
- Augmentation de 62 appels accueillis : 281 en 1992 contre 219 en 1991.
- Augmentation de 656 plaintes déposées : 2 987 en 1992 contre 2 331 en 1991.
- Augmentation de 265 demandes d'avis adressées à la Commission au sujet de l'amorçage de certains fonctionnaires par suite de nominations sans concours : 1 364 en 1992 contre 1 099 en 1991.

T A B L E D E S M A T I È R E S

6	Faits saillants
8	La Commission d'un coup d'oeil
11	Un point tournant
15	Rétrospective de l'année 1992
15	Le recrutement
16	L'administration des priorités
16	Le groupe de la direction
17	Une fonction publique représentative
19	Des mécanismes pour assurer l'équilibre
22	La formation
23	L'accès des collectivités de langue officielle
24	Les activités internationales
27	Un nouveau cadre législatif
31	L'importance du mérite
31	L'examen de la délégation
35	L'état de la dotation dans la fonction publique
37	Un coup d'oeil sur l'avenir
39	Appendice
39	Rapport sur les demandes de congé prévues
39	au paragraphe 33(3) de la Loi
39	Rapport sur les activités prévues
39	aux articles 6(1), 6(4) et 41 de la Loi
45	Lexique
49	Les bureaux de la Commission

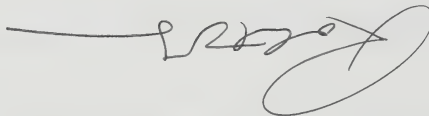
TABLE DES MATIÈRES

L'honorable Monique Landry, c.p.
Secrétaire d'Etat du Canada
Chambre des communes
Ottawa

Madame la Secrétaire d'Etat,

Nous vous prions de bien vouloir présenter au Parlement
le rapport de 1992 de la Commission de la fonction publique du
Canada.
Nous soumettons notre rapport au Parlement en
conformité avec les dispositions de l'article 47 de la Loi sur
l'emploi dans la fonction publique du chapitre P-33 des Lois
révisées du Canada (1985).
Veuillez agréer, Madame la Secrétaire d'Etat, l'assurance
de notre très haute considération.

Le Président,



Robert J. Giroux

Le Commissaire,



Gilbert Scott


La Commissaire,



Ginette Stewart



**Un aperçu de ce rapport est disponible en braille, en
gros caractère et sur bande magnétique.**

 Commission de la fonction publique
Public Service Commission
of Canada

© Ministère des Approvisionnement et Services Canada 1993
Numéro de catalogue SC1-1992
ISBN 0-662-59666-8

RAPPORT ANNUEL

COMMISSION
DE LA
FONCTION PUBLIQUE
DU CANADA

26

CAI
CS
-ASS

92



PUBLIC
SERVICE
COMMISSION
OF CANADA

ANNUAL REPORT
STATISTICS



Public Service Commission
of Canada

Commission de la fonction publique
du Canada

© Minister of Supply and Services Canada 1993
Cat. No. SC1-1992/2
ISBN 0-662-59667-6

TABLE OF CONTENTS

TABLE OF CONTENTS

Technical Notes	6
------------------------	----------

Population

1. Federal Government Employment, December 1992	8
2. Type of employment	9
3. Age group, sex and language group	9
4. Geographic area, sex and language group	10
5. Geographic area, language requirements of position and language group	11
6. Ten major departments and their population	12
7. Cities, sex and language group	13
8. Department and geographic area	14
9. Age group and geographic area	16
10. Department, sex and language group	18
11. Salary in current and constant dollars, sex and language group	20

Population and occupational categories

12. Occupational category, type of employment, sex and language group	22
13. Occupational category, group, sex and language group	24
14. Geographic area, occupational category and sex	26
15. Occupational category and geographic area	28
16. Executive Group, language group and employment-equity designated group	28
17. Language requirements of position, occupational category and language group	29
18. Executive Group, sex and language group	30
19. Scientific and Professional Category, sex and language group	32
20. Administrative and Foreign Service Category, sex and language group	34

21.	Technical Category, sex and language group	36
22.	Administrative Support Category, sex and language group	38
23.	Operational Category, sex and language group	40

Appointments

24.	Appointments and type of employment	41
25.	Appointments and occupational category	41
26.	Appointments <i>to</i> the Public Service, geographic area, sex and language group	42
27.	Appointments <i>within</i> the Public Service, geographic area, sex and language group	42
28.	Appointments <i>to</i> the Public Service, occupational category, sex and language group	43
29.	Appointments <i>within</i> the Public Service, occupational category, sex and language group	43
30.	Promotions, occupational category, sex and language group	44
31.	Lateral transfers or deployments, occupational category, sex and language group	44
32.	Reappointments, occupational category, sex and language group	45
33.	Downward transfers, occupational category, sex and language group	45
34.	Appointments and employee mobility	46
35.	Appointments and selection process	46
36.	Appointments, occupational category, language requirements of position and language group	47
37.	Appointments to bilingual positions (imperative staffing)	48
38.	Appointments to bilingual positions (non-imperative staffing)	49
39.	Acting appointments, geographic area, sex and language group	50
40.	Acting appointments, occupational category, sex and language group	51
41.	Applicants in the National Applicant Inventory System, geographic area and designated group	51
42.	Appointments to the Public Service, recent university graduates and geographic area	52
43.	Appointments to the Public Service, recent university graduates and occupational field	53
44.	Appointments to the Public Service, recent community college and CEGEP graduates, and occupational field	53
45.	Appointments and Career-Oriented Summer Employment Program	54
46.	Appointments and Cooperative Education Program	54

Separations

47.	Lay-offs, occupational category, sex and language group	55
48.	Lay-offs, occupational category and geographic area	56
49.	Separations and reason	58
50.	Separations, reason and geographic area	58

51.	Separations, occupational category, reason and geographic area	60
52.	Separations, occupational category, reason, sex and language group	64
53.	Separations, age group and sex	65
54.	Separations, age group, occupational category and sex	66
55.	Separations, geographic area, sex and language group	66

Appeals

56.	Appeals and department	67
57.	Appeals and occupational category	68
58.	Appeals, appointing authority and type of selection process	68
59.	Selection processes, appeals and occupational category	69
60.	Selection processes, appeals and location of position	69
61.	Selection processes, appeals and department	70

Training

62.	Developmental training and geographic area	72
63.	Developmental training and language of instruction	72
64.	Developmental training and occupational category	73
65.	Language training	73
66.	Language training and region	74
67.	Language training and student status	74

Glossary	77
-----------------	-----------

Offices of the Commission	81
----------------------------------	-----------

TECHNICAL NOTES

Nature of Data

This section of the *Annual Report* gives detailed statistical information on federal government employees subject to the *Public Service Employment Act*. Data is presented on the employee population, appointments, separations, appeals, professional training, and language training. The data is broken down by type of employment, geographic area, department, occupational category and group, language requirements of position, age, sex and language group.

Public Service Commission Universe

Various acts and regulations set out different federal government populations. The *Official Languages Act*, the *Public Service Superannuation Act* and related acts, the *Public Service Staff Relations Act*, the *Financial Administration Act* and the *Public Service Employment Act*, each set out different though overlapping populations or universes.

The Commission's universe comprises all employees subject to the *Public Service Employment Act* and is designated in this report as the "Public Service" (with capitals), to distinguish it from other employee populations of the federal public service or of the federal government.

Specifically, the Public Service population reported on in this publication does not include:

- employees appointed under the *Public Service Employment Act* for a specified period of less than six months;
- persons appointed by the Governor in Council, such as deputy heads;
- ministerial staff;
- regular and civilian members of the Royal Canadian Mounted Police (RCMP) and of the Canadian Forces; or

- employees of Crown corporations such as Air Canada and Canada Post Corporation, and certain federal agencies such as the National Research Council of Canada.

However, it does include public service employees working for the Department of National Defence and public service employees working for the Royal Canadian Mounted Police.

Population differences between Statistics Canada, Treasury Board and the Commission universes are illustrated in Table 1. It should also be noted that discrepancies in statistical data presented by these three organizations may result from differences in timing, in data systems used, or population definitions. Therefore, it may not be possible to arrive at an accurate comparison between data in this report and data from other sources.

Employee Population and Person-Years

In this report, data on the Public Service population is based on the number of employees on strength at year-end. This number does not correspond to the number of person-years on which Treasury Board reports in the *Estimates*. A person-year refers to the employment of one person for one full year or, for example, two persons for a six-month period. Person-years represent the annual allotment of human resources that a department may use, whereas the employee population data published by the Commission is based on the number of employees in the Public Service as of 31 December of the calendar year in question.

Population Changes

The federal government employee population subject to the *Public Service Employment Act* changes from year to year as a result of the inclusion or exclusion of departments or agencies and of particular groups of employees.

The Federal Office of Regional Development - Quebec is now reflected in the statistical data of this report and the Goods and Services Tax Consumer Information Office is no longer reflected in the statistical data of this report.

Data Sources

In 1984, the Commission put into place an information system bringing together data on Public Service employees, appointments and separations. This system draws its information from the Incumbent System, the Management Resources Information System, the Appointment Information Management System and the Official Languages Information System. These systems are described below. The system selects data according to the "best source" logic, which ensures that the most accurate information is used. Data on employees, appointments and separations, type of employment, job location and annual salary levels for 1991 and 1992 were produced from this system.

However, the total population data figure for 1992 was drawn from the Common Government of Canada Population Reporting File, which is based on payroll information of the Department of Supply and Services on 31 December 1992. The Commission reports this population figure to comply with an agreement between the users of the major data systems concerning the reporting of total population data.

Population

Population data in the Commission's statistical file is derived from the Department of Supply and Services' Incumbent System for all occupational categories except the Executive Group, for which the Commission's Management Resources Information System is used.

Appointments

Information on demotions and revocation of appointments are based on Commission records. Data on other appointments are based on the Commission's Appointment Information Management System, which stores data supplied by departments on the Report on Staffing Transaction forms.

Separations

Information on release for incompetence or incapacity is based on Commission records. Information on lay-offs for the Executive Group comes from Commission records. Information on lay-offs in other categories is obtained from the Commission's Priorities Administration System, which provides statistics on statutory and administrative priorities. Information on other separations comes from the Incumbent System.

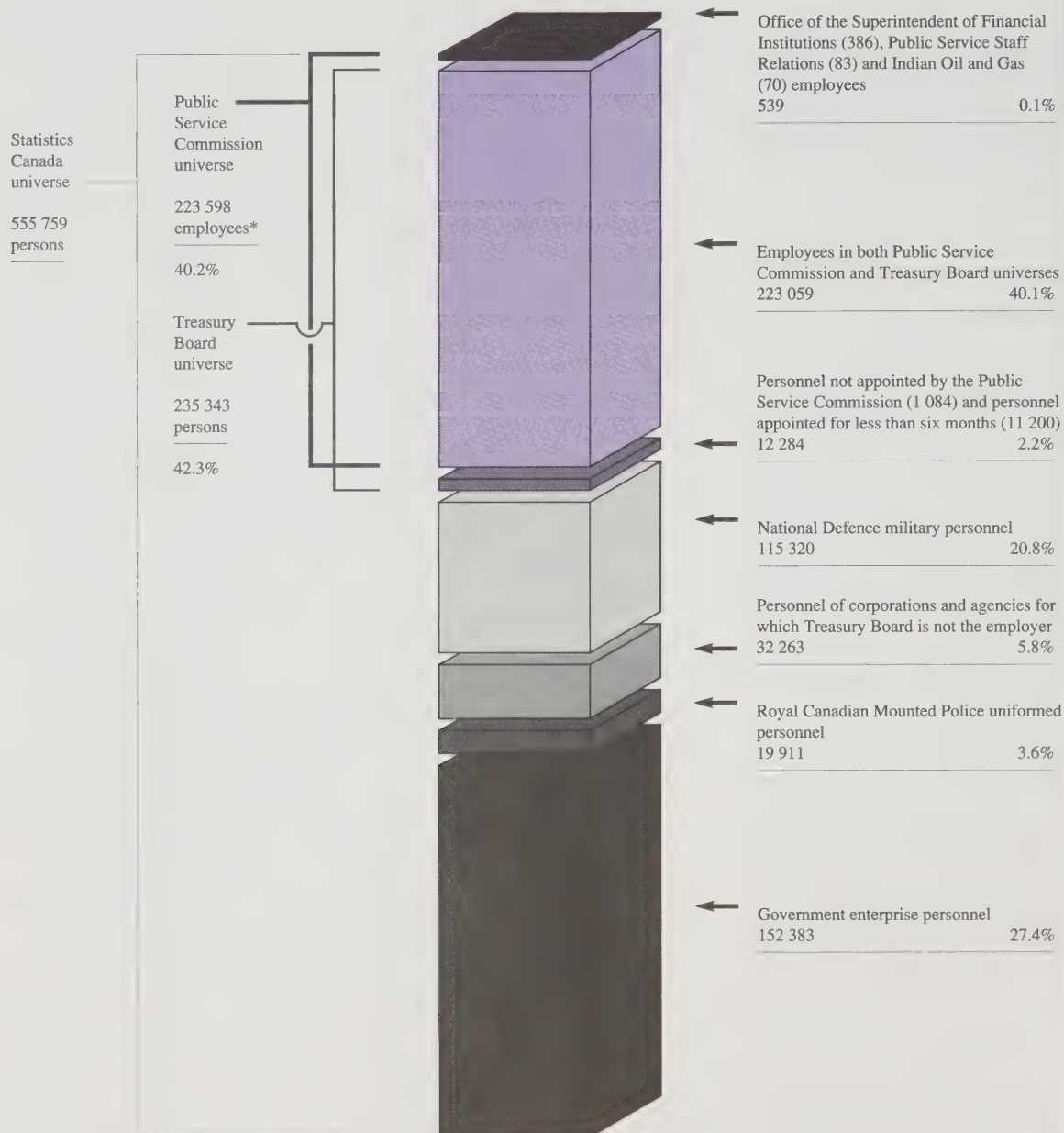
Language Group

Statistical information on the first official language of employees is extracted in most cases from the Official Languages Information System described below. If the data is not available from this system, other sources are then used to reduce the number of unknown cases. An exception to this rule is the Executive Group, for which the information is obtained exclusively from the Management Resources Information System. For 1992, the number of cases where language group is unknown is 96 for population figures, 270 for appointments, and 338 for separations.

The Official Languages Information System, established in 1973, provides information on positions and their incumbents in all departments and agencies whose employees are subject to Treasury Board authority.

Explaining the Differences

The number of appointments to the Public Service in 1992, plus the number of employees in 1991, minus the separations in 1992 does not equal the 1992 population figure. This is because, since 1973, initial appointments to the Public Service for periods of under six months have not been reported as appointments, for practical administrative reasons. However, if these employees are reappointed and their continuous employment period is six months or more, the appointments are sometimes reported as appointments from within the Public Service (appointments of persons already part of the Public Service).



* See Technical notes, Data sources.

2 Type of employment

Number of employees, by type of employment, 1991 and 1992

Type of employment	1991	1992
Full-time		
• Indeterminate	191 512	195 540
• Seasonal	1 589	1 624
• Specified period	19 250	20 527
Total	212 351	217 691
Part-time		
• Indeterminate	4 277	4 399
• Seasonal	94	62
• Specified period	1 143	1 509
Total	5 514	5 970
Grand total^a	217 818	223 598

^aTotal population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 6.

Note:— Employees hired for periods of less than six months (16 008 in 1991 and 11 200 in 1992) have been excluded from the tables.

3 Age group, sex and language group

Number and percentage of employees, by age group, sex and language group, 1992

Age group	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Under 20	29	11	25	18	40	48.2	43	51.8	54	65.1	29	34.9	83
20—24	1 672	605	2 392	1 278	2 283	38.3	3 679	61.7	4 064	68.3	1 883	31.7	5 962
25—29	6 914	2 420	7 796	3 939	9 342	44.3	11 740	55.7	14 710	69.8	6 359	30.2	21 082
30—34	11 038	4 260	11 515	6 576	15 301	45.8	18 094	54.2	22 553	67.5	10 836	32.5	33 395
35—39	14 886	5 961	14 141	7 495	20 856	49.1	21 637	50.9	29 027	68.3	13 456	31.7	42 493
40—44	17 793	6 624	13 461	6 351	24 424	55.2	19 818	44.8	31 254	70.7	12 975	29.3	44 242
45—49	15 256	5 476	9 390	3 777	20 740	61.2	13 169	38.8	24 646	72.7	9 253	27.3	33 909
50—54	11 458	3 252	5 748	2 208	14 717	64.9	7 961	35.1	17 206	75.9	5 460	24.1	22 678
55—59	7 171	1 501	3 394	1 015	8 682	66.3	4 409	33.7	10 565	80.8	2 516	19.2	13 091
60—64	3 230	589	1 364	333	3 822	69.2	1 700	30.8	4 594	83.3	922	16.7	5 522
65 and over	707	102	326	53	810	68.1	379	31.9	1 033	87.0	155	13.0	1 189
Total	90 162	30 805	69 554	33 044	121 029	54.1	102 632	45.9	159 716	71.4	63 849	28.6	223 598^a

^aTotal population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 6.

Note:— The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify birthdate or language group.

— For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

4 Geographic area, sex and language group

Number and percentage of employees, by geographic area, sex and language group, 1991 and 1992

1991													
Geographic area	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Newfoundland	3 758	30	1 704	12	3 789	68.8	1 716	31.2	5 462	99.2	42	0.8	5 505
Prince Edward Island	893	70	810	95	963	51.6	905	48.4	1 703	91.2	165	8.8	1 868
Nova Scotia	8 652	277	3 996	224	8 931	67.9	4 221	32.1	12 648	96.2	501	3.8	13 152
New Brunswick	3 051	1 095	1 807	1 243	4 147	57.6	3 050	42.4	4 858	67.5	2 338	32.5	7 197
Quebec (Except NCR ^a)	1 076	16 201	701	12 778	17 278	56.2	13 481	43.8	1 777	5.8	28 979	94.2	30 759
Quebec (NCR)	5 341	3 234	4 231	4 932	8 575	48.3	9 163	51.7	9 572	54.0	8 166	46.0	17 738
Ontario (NCR)	18 772	8 257	15 031	10 880	27 069	51.1	25 928	48.9	33 803	63.9	19 137	36.1	52 997
Ontario (Except NCR)	18 411	784	16 306	1 050	19 201	52.5	17 364	47.5	34 717	95.0	1 834	5.0	36 565
Manitoba	4 823	149	4 288	209	4 974	52.5	4 497	47.5	9 111	96.2	358	3.8	9 471
Saskatchewan	3 055	42	2 637	51	3 101	53.5	2 691	46.5	5 692	98.4	93	1.6	5 792
Alberta	7 064	136	5 669	201	7 201	55.1	5 871	44.9	12 733	97.4	337	2.6	13 072
British Columbia	11 842	141	8 304	189	11 985	58.5	8 495	41.5	20 146	98.4	330	1.6	20 480
Yukon	370	5	461	4	375	44.6	465	55.4	831	98.9	9	1.1	840
Northwest Territories	535	30	338	10	565	61.9	348	38.1	873	95.6	40	4.4	913
Outside Canada	771	310	229	136	1 081	74.8	365	25.2	1 000	69.2	446	30.8	1 446
Total	88 455	30 768	66 529	32 019	119 283	54.8	98 582	45.2	154 984	71.2	62 787	28.8	217 818^b
1992													
Newfoundland	3 829	27	1 807	16	3 856	67.9	1 823	32.1	5 636	99.2	43	0.8	5 679
Prince Edward Island	885	72	857	100	957	50.0	957	50.0	1 742	91.0	172	9.0	1 914
Nova Scotia	8 686	282	4 113	229	8 970	67.4	4 342	32.6	12 799	96.2	511	3.8	13 312
New Brunswick	3 126	1 115	1 874	1 309	4 249	57.2	3 185	42.8	5 000	67.3	2 424	32.7	7 434
Quebec (Except NCR)	1 029	15 817	689	13 055	16 846	55.1	13 746	44.9	1 718	5.6	28 872	94.4	30 592
Quebec (NCR)	5 469	3 401	4 420	5 178	8 870	48.0	9 598	52.0	9 889	53.5	8 579	46.5	18 468
Ontario (NCR)	19 365	8 508	15 639	11 259	27 904	50.9	26 911	49.1	35 004	63.9	19 767	36.1	54 815
Ontario (Except NCR)	19 037	790	17 136	1 066	19 832	52.1	18 207	47.9	36 173	95.1	1 856	4.9	38 039
Manitoba	4 887	150	4 410	221	5 038	52.1	4 631	47.9	9 297	96.2	371	3.8	9 669
Saskatchewan	3 103	39	2 721	44	3 151	53.2	2 774	46.8	5 824	98.6	83	1.4	5 925
Alberta	7 185	129	6 042	232	7 317	53.8	6 275	46.2	13 227	97.3	361	2.7	13 592
British Columbia	11 905	142	8 757	188	12 050	57.4	8 947	42.6	20 662	98.4	330	1.6	20 997
Yukon	355	4	490	5	359	42.0	495	58.0	845	98.9	9	1.1	854
Northwest Territories	536	36	353	11	572	61.1	364	38.9	889	95.0	47	5.0	936
Outside Canada	715	283	225	128	998	73.9	353	26.1	940	69.6	411	30.4	1 351
Total	90 162	30 805	69 554	33 044	121 029	54.1	102 632	45.9	159 716	71.4	63 849	28.6	223 598^b

^a National Capital Region.

^b Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 6.

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify geographic area or language group.

— For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Geographic area, language requirements of position and language group

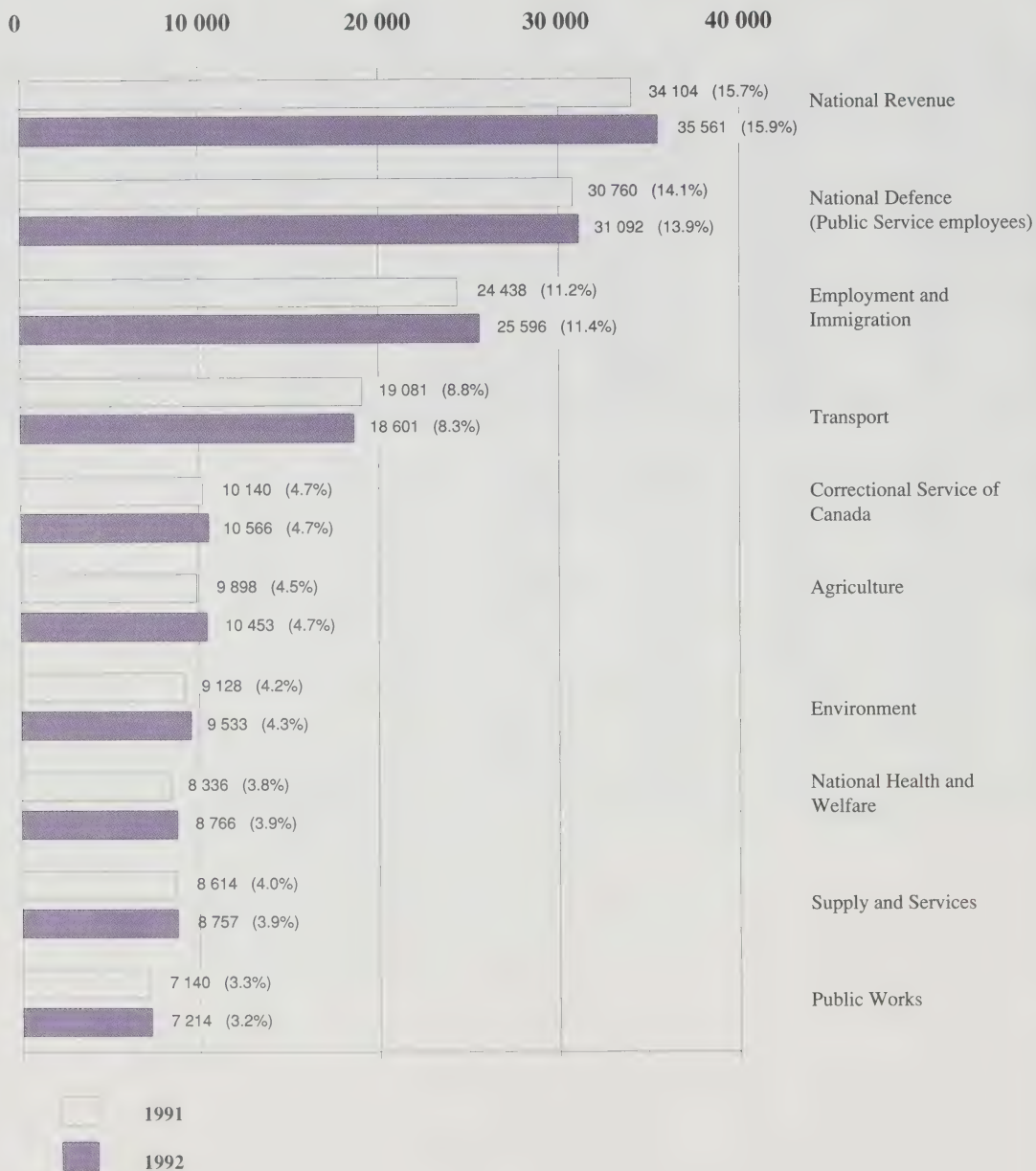
Number of employees, by geographic area, language requirements of position and language group, 1992

Geographic area	Language requirements of position										Grand total
	Bilingual		English		French		English or French		Total		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	
Newfoundland	75	12	5 405	27	0	0	13	1	5 636	43	5 679
Prince Edward Island	300	158	1 427	12	0	0	0	0	1 742	172	1 914
Nova Scotia	590	317	11 725	151	0	4	57	23	12 799	511	13 312
New Brunswick	922	2 006	3 749	212	2	33	205	124	5 000	2 424	7 434
Quebec (Except NCR)	1 296	15 154	89	35	218	12 645	44	321	1 718	28 872	30 592
Quebec (NCR)	4 425	7 085	4 423	552	23	148	794	654	9 889	8 579	18 468
Ontario (NCR)	13 713	15 714	14 874	1 338	21	199	5 364	2 128	35 004	19 767	54 815
Ontario (Except NCR)	1 860	1 263	32 552	494	5	12	203	38	36 173	1 856	38 039
Manitoba	405	263	8 454	97	0	0	26	1	9 297	371	9 669
Saskatchewan	139	56	5 519	25	0	0	12	1	5 824	83	5 925
Alberta	339	220	12 458	129	0	0	31	5	13 227	361	13 592
British Columbia	323	172	19 704	151	0	0	21	1	20 662	330	20 997
Yukon	7	4	804	5	0	0	0	0	845	9	854
Northwest Territories	5	24	864	20	0	2	1	1	889	47	936
Outside Canada	121	115	98	9	0	4	718	282	940	411	1 351
Total	24 575	42 574	122 155	3 257	269	13 047	7 493	3 580	159 716	63 849	223 598 ^a

^a Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 6.

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify geographic area, language requirements of position or language group.

6 Ten major departments and their population, 1991 and 1992



Cities, sex and language group

Number and percentage of employees in cities that are relatively important in terms of the federal government, by sex and language group, 1992

Cities	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
St. John's, Nfld.	2 091	16	1 183	9	2 107	63.9	1 192	36.1	3 274	99.2	25	0.8	3 299
Halifax, N.S.	6 771	163	2 971	163	6 935	68.9	3 134	31.1	9 742	96.8	326	3.2	10 069
Charlottetown, P.E.I.	783	69	788	93	852	49.2	881	50.8	1 571	90.7	162	9.3	1 733
Fredericton, N.B.	377	72	277	102	449	54.2	379	45.8	654	79.0	174	21.0	828
Saint John, N.B.	504	55	326	64	559	58.9	390	41.1	830	87.5	119	12.5	949
Moncton, N.B.	1 106	516	541	575	1 622	59.2	1 116	40.8	1 647	60.2	1 091	39.8	2 738
Rimouski, Que.	1	101	0	84	102	54.8	84	45.2	1	0.5	185	99.5	186
Chicoutimi, Que.	1	221	4	337	222	39.4	341	60.6	5	0.9	558	99.1	563
Quebec, Que.	121	3 273	46	2 148	3 394	60.7	2 194	39.3	167	3.0	5 421	97.0	5 588
Trois-Rivières, Que.	1	80	1	111	81	42.0	112	58.0	2	1.0	191	99.0	193
Sherbrooke, Que.	16	370	8	319	386	54.1	327	45.9	24	3.4	689	96.6	713
Montreal, Que.	662	7 594	485	6 998	8 256	52.4	7 485	47.6	1 147	7.3	14 592	92.7	15 741
National Capital Region	24 834	11 909	20 059	16 437	36 774	50.2	36 509	49.8	44 893	61.3	28 346	38.7	73 283
Cornwall, Ont.	294	115	135	99	409	63.6	234	36.4	429	66.7	214	33.3	643
Kingston, Ont.	1 936	124	1 173	68	2 061	62.4	1 241	37.6	3 109	94.2	192	5.8	3 302
Oshawa, Ont.	41	0	133	2	41	23.3	135	76.7	174	98.9	2	1.1	176
Toronto, Ont.	7 955	151	7 535	211	8 107	51.1	7 748	48.9	15 490	97.7	362	2.3	15 855
Kitchener-Waterloo, Ont.	387	2	409	5	389	48.4	414	51.6	796	99.1	7	0.9	803
Hamilton, Ont.	980	18	883	37	998	52.0	920	48.0	1 863	97.1	55	2.9	1 918
St. Catharines-Niagara, Ont.	359	13	428	19	372	45.4	447	54.6	787	96.1	32	3.9	819
London, Ont.	752	5	775	10	757	49.1	785	50.9	1 527	99.0	15	1.0	1 542
Windsor, Ont.	459	16	612	23	475	42.7	638	57.3	1 071	96.5	39	3.5	1 113
Sudbury, Ont.	284	80	683	249	364	28.1	932	71.9	967	74.6	329	25.4	1 296
Thunder Bay, Ont.	465	8	324	11	473	58.5	335	41.5	789	97.6	19	2.4	808
Winnipeg, Man.	3 657	125	3 578	195	3 783	50.1	3 773	49.9	7 235	95.8	320	4.2	7 556
Regina, Sask.	949	13	1 040	20	966	47.5	1 068	52.5	1 989	98.4	33	1.6	2 034
Saskatoon, Sask.	872	8	763	9	881	53.3	772	46.7	1 635	99.0	17	1.0	1 653
Edmonton, Alta.	2 671	61	2 696	119	2 732	49.3	2 815	50.7	5 367	96.8	180	3.2	5 547
Calgary, Alta.	1 601	29	1 594	69	1 630	49.5	1 663	50.5	3 195	97.0	98	3.0	3 293
Vancouver, B.C.	4 767	59	4 842	100	4 828	49.4	4 943	50.6	9 609	98.4	159	1.6	9 771
Victoria, B.C.	3 403	23	1 316	36	3 426	71.7	1 352	28.3	4 719	98.8	59	1.2	4 778
Iqaluit, N.W.T.	12	19	15	1	31	66.0	16	34.0	27	57.4	20	42.6	47
Yellowknife, N.W.T.	240	9	235	8	249	50.6	243	49.4	475	96.5	17	3.5	492
Whitehorse, Yukon	242	4	409	5	246	37.3	414	62.7	651	98.6	9	1.4	660
Other locations	20 568	5 484	13 287	4 308	26 072	59.7	17 600	40.3	33 855	77.6	9 792	22.4	43 672
Total	90 162	30 805	69 554	33 044	121 029	54.1	102 632	45.9	159 716	71.4	63 849	28.6	223 598^a

^a Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 6.

Note:— The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify location or language group.

— For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

8 Department and geographic area

Number of employees, by department and geographic area, 1992

Department	Geographic area					
	Newfoundland	Prince Edward Island	Nova Scotia	New Brunswick	Quebec (Except NCR)	Quebec (NCR)
Agriculture	87	193	237	364	1 351	135
Atlantic Canada Opportunities Agency	69	24	65	190	0	0
Bureau of Pensions Advocates	3	24	8	5	13	0
Canada Labour Relations Board	0	0	4	0	6	0
Canadian Centre for Management Development	0	0	0	0	0	56
Canadian Grain Commission	0	0	0	0	54	1
Canadian Human Rights Commission	0	0	10	1	12	3
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	0	0	0	0	0	0
Canadian International Development Agency	0	0	0	0	0	1 096
Canadian International Trade Tribunal	0	0	0	0	0	0
Canadian Pension Commission	0	21	0	0	3	0
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	0	0	5	0	3	398
Canadian Secretariat	0	0	0	0	0	0
Canadian Space Agency	0	0	0	0	79	1
Canadian Transportation Accident Investigation and Safety Board	3	0	3	7	22	48
Civil Aviation Tribunal	0	0	0	0	0	0
Communications	16	3	21	65	228	6
Competition Tribunal	0	0	0	0	0	0
Consumer and Corporate Affairs	15	3	64	20	229	1 215
Copyright Board	0	0	0	0	0	0
Correctional Service of Canada	29	3	357	721	3 030	10
Employment and Immigration	760	211	856	1 323	6 047	2 632
Energy, Mines and Resources	5	1	137	3	163	22
Environment	216	61	726	177	1 066	1 626
External Affairs	2	0	7	2	54	393
Federal Court of Canada	0	0	4	2	30	0
Federal Office of Regional Development - Quebec	0	0	0	0	235	7
Federal-Provincial Relations Office	0	0	0	0	6	1
Finance	0	0	0	0	0	0
Fisheries and Oceans	798	51	1 115	468	449	1
Forestry	67	5	19	152	162	147
Hazardous Materials Information Review Commission	0	0	0	0	0	0
Immigration and Refugee Board	1	0	0	0	165	0
Indian Affairs and Northern Development	0	0	119	4	195	1 209
Industry, Science and Technology	27	7	35	38	102	4
International Joint Commission	0	0	0	0	0	0
Investment Canada	0	0	0	0	0	0
Justice	0	4	41	2	167	117
Labour	10	1	27	30	82	487
Law Reform Commission of Canada	0	0	0	0	1	0
Multiculturalism and Citizenship	4	1	136	6	46	260
National Archives of Canada	0	0	10	0	25	47
National Defence (Public Service employees)	792	21	5 592	1 180	3 992	1 259
National Energy Board	0	0	0	0	0	0
National Farm Products Marketing Council	0	0	0	0	0	0
National Health and Welfare	52	27	239	98	761	18
National Library of Canada	0	0	0	0	0	305
National Parole Board	0	0	0	24	36	0
National Revenue (Customs and Excise)	117	23	405	379	1 702	208
National Revenue (Taxation)	613	76	388	268	3 806	1
National Transportation Agency	0	0	0	46	4	425
Office of the Chief Electoral Officer	0	0	0	0	0	0
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	0	0	0	0	0	0
Office of the Commissioner of Official Languages	0	0	0	8	6	3
Office of the Coordinator, Status of Women	0	0	0	0	0	0

Table 8 — Continued

Geographic area									
Ontario (NCR)	Ontario (Except NCR)	Manitoba	Saskatchewan	Alberta	British Columbia	Yukon	Northwest Territories	Outside Canada	Total
2 986	1 299	947	1 139	1 048	651	1	1	11	10 453
22	0	0	0	0	0	0	0	0	372
0	0	5	4	11	21	0	0	0	94
72	0	4	0	0	5	0	0	0	91
44	0	0	0	0	0	0	0	0	100
0	196	278	25	7	218	0	0	0	779
159	15	8	0	8	8	0	0	0	225
22	0	0	0	0	0	0	0	0	22
3	0	0	0	0	0	0	0	176	1 281
92	0	0	0	0	0	0	0	1	93
0	0	0	0	0	2	0	0	0	26
1	0	3	0	0	4	0	0	0	414
9	0	0	0	0	0	0	0	0	9
185	3	0	0	0	0	0	0	0	268
152	11	15	0	13	18	0	0	0	292
5	0	0	0	0	0	0	0	0	5
1 589	174	74	22	54	135	3	3	2	2 397
12	0	0	0	0	0	0	0	0	12
137	291	72	38	89	117	0	0	0	2 291
6	0	0	0	0	0	0	0	0	6
470	2 388	382	772	845	1 555	0	4	0	10 566
389	7 100	1 074	707	1 586	2 765	35	87	19	25 596
3 189	57	15	20	222	100	11	15	0	3 965
438	2 084	524	356	1 151	823	101	180	2	9 533
2 583	89	9	11	26	31	0	0	1 051	4 263
251	32	3	0	9	11	0	0	0	342
0	0	0	0	0	0	0	0	0	242
123	3	0	0	0	1	0	0	0	138
907	3	0	0	0	1	0	0	0	916
679	259	229	3	7	1 434	14	35	0	5 547
95	380	10	10	132	182	0	0	0	1 361
11	0	0	0	0	0	0	0	0	11
167	323	5	0	22	47	0	0	0	730
22	405	303	326	332	322	253	208	0	3 705
1 460	113	57	33	40	54	4	6	8	1 992
19	20	0	0	0	0	0	0	0	39
109	0	0	0	0	0	0	0	1	111
1 214	232	34	25	102	171	12	28	0	2 149
52	74	50	14	23	58	2	0	0	912
9	0	0	0	0	0	0	0	0	10
10	122	14	7	24	39	0	0	0	669
645	20	13	0	7	16	0	0	1	784
5 429	5 276	1 176	356	2 434	3 545	1	9	28	31 092
26	0	0	0	274	0	0	4	0	304
18	0	0	0	0	0	0	0	0	18
3 992	1 418	493	297	463	595	286	5	18	8 766
223	0	0	0	0	0	0	0	0	528
140	30	0	37	0	22	0	0	0	289
2 813	4 573	633	348	935	1 665	17	4	9	13 832
5 705	5 606	1 315	391	1 303	2 257	0	0	0	21 729
0	3	0	12	0	2	1	0	0	495
129	0	0	0	0	0	0	0	0	129
35	0	0	0	0	0	0	0	0	35
141	5	5	0	5	0	0	0	0	173
55	0	0	0	0	0	0	0	0	55

Table 8 — Continued

Department	Geographic area					
	Newfoundland	Prince Edward Island	Nova Scotia	New Brunswick	Quebec (Except NCR)	Quebec (NCR)
Office of the Governor General's Secretary	0	0	0	0	0	1
Office of the Grain Transportation Agency Administrator	0	0	0	0	0	0
Office of the Superintendent of Financial Institutions	0	0	0	0	13	0
Offices of the Information and Privacy Commissioners	0	0	0	0	0	0
Patented Medicine Prices Review Board	0	0	0	0	0	0
Privy Council Office	0	0	0	0	0	1
Procurement Review Board	0	0	0	0	0	0
Public Service Commission	10	15	59	25	154	66
Public Service Staff Relations Board	0	0	0	0	0	0
Public Works	126	35	505	182	1 019	1 055
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	120	25	151	103	179	1
Royal Canadian Mounted Police External Review Committee	0	0	0	0	0	0
Secretary of State of Canada	14	11	19	37	262	1 130
Solicitor General	0	0	0	3	2	0
Statistics Canada	20	0	64	0	77	55
Supply and Services	71	15	289	450	659	3 998
Supreme Court of Canada	0	0	0	0	0	0
Tax Court of Canada	0	0	0	0	4	0
Transport	1 586	215	1 432	996	2 596	14
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	0	0	0	0	0	0
Treasury Board (Secretariat)	0	0	0	0	0	0
Veterans Affairs	46	809	163	55	1 295	6
Veterans Appeal Board	0	29	0	0	0	0
Western Economic Diversification	0	0	0	0	0	0
Total	5 679	1 914	13 312	7 434	30 592	18 468

^a Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 6.

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify geographic area.

9 Age group and geographic area

Number of employees, by age group and geographic area, 1992

Age group	Geographic area					
	Newfoundland	Prince Edward Island	Nova Scotia	New Brunswick	Quebec (Except NCR)	Quebec (NCR)
Under 20	2	0	6	0	7	6
20—24	134	38	280	115	584	564
25—29	585	177	1 000	540	2 484	1 735
30—34	987	309	1 806	1 080	5 035	2 621
35—39	1 152	390	2 513	1 462	6 588	3 622
40—44	1 077	391	2 637	1 661	6 553	3 803
45—49	791	300	2 107	1 190	4 588	2 994
50—54	547	150	1 514	797	2 748	1 852
55—59	299	98	972	412	1 401	858
60—64	94	45	391	152	524	341
65 and over	10	15	86	24	78	71
Total	5 679	1 914	13 312	7 434	30 592	18 468

^a Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 6.

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify birthdate or geographic area.

Table 8 — Continued

Geographic area									
Ontario (NCR)	Ontario (Except NCR)	Manitoba	Saskatchewan	Alberta	British Columbia	Yukon	Northwest Territories	Outside Canada	Total
123	0	0	0	0	0	0	0	0	125
1	4	20	0	0	4	0	0	0	29
266	94	5	0	0	8	0	0	0	386
82	0	0	0	0	0	0	0	0	82
36	0	0	0	0	0	0	0	0	37
442	0	0	0	0	0	0	0	0	446
7	0	0	0	0	0	0	0	0	7
1 380	90	48	13	71	70	4	8	2	2 017
82	0	0	0	0	0	0	0	0	82
1 957	828	267	121	511	545	22	41	0	7 214
1 143	174	228	361	341	504	19	37	0	3 386
1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
581	58	24	12	20	33	1	3	1	2 206
291	1	0	3	5	7	0	0	0	312
4 296	141	37	7	61	55	0	0	1	4 814
1 984	475	174	56	239	332	3	0	12	8 757
137	0	0	0	0	0	0	0	0	137
114	4	0	0	0	4	0	0	0	126
3 845	3 072	934	248	1 030	2 303	64	258	3	18 601
140	1	0	0	0	0	0	0	0	141
640	1	0	0	1	0	0	0	3	648
167	492	136	107	56	208	0	0	2	3 542
0	0	0	0	0	0	0	0	0	29
56	0	46	44	85	49	0	0	0	280
54 815	38 039	9 669	5 925	13 592	20 997	854	936	1 351	223 598^a

Table 9 — Continued

Geographic area									
Ontario (NCR)	Ontario (Except NCR)	Manitoba	Saskatchewan	Alberta	British Columbia	Yukon	Northwest Territories	Outside Canada	Total
25	11	6	5	3	11	1	0	0	83
1 647	1 220	279	147	317	565	18	53	1	5 962
5 617	4 168	846	564	1 233	1 894	85	144	10	21 082
7 989	5 492	1 388	958	2 199	3 138	135	192	63	33 395
10 047	6 803	1 809	1 169	2 641	3 745	188	205	152	42 493
10 730	7 226	1 926	1 141	2 450	3 970	194	148	318	44 242
8 542	5 344	1 478	863	1 965	3 158	118	94	348	33 909
5 646	3 597	1 022	600	1 478	2 310	63	63	278	22 678
2 997	2 569	610	317	912	1 461	36	23	119	13 091
1 272	1 273	260	136	337	615	14	11	54	5 522
301	335	45	24	57	129	2	3	8	1 189
54 815	38 039	9 669	5 925	13 592	20 997	854	936	1 351	223 598^a

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Agriculture	5 348	1 374	2 784	925	6 735	64.4	3 718	35.6	8 132	78.0	2 299	22.0	10 453
Atlantic Canada Opportunities Agency	155	42	115	60	197	53.0	175	47.0	270	72.6	102	27.4	372
Bureau of Pensions Advocates	20	6	55	13	26	27.7	68	72.3	75	79.8	19	20.2	94
Canada Labour Relations Board	14	16	19	42	30	33.0	61	67.0	33	36.3	58	63.7	91
Canadian Centre for Management Development	8	23	15	54	31	31.0	69	69.0	23	23.0	77	77.0	100
Canadian Grain Commission	507	35	223	14	542	69.6	237	30.4	730	93.7	49	6.3	779
Canadian Human Rights Commission	55	24	79	66	79	35.1	146	64.9	134	59.8	90	40.2	225
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	1	8	2	11	9	40.9	13	59.1	3	13.6	19	86.4	22
Canadian International Development Agency	333	292	210	446	625	48.8	656	51.2	543	42.4	738	57.6	1 281
Canadian International Trade Tribunal	24	15	23	31	39	41.9	54	58.1	47	50.5	46	49.5	93
Canadian Pension Commission	4	0	16	6	4	15.4	22	84.6	20	76.9	6	23.1	26
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	119	68	96	131	187	45.2	227	54.8	215	51.9	199	48.1	414
Canadian Secretariat	3	2	1	3	5	55.6	4	44.4	4	44.4	5	55.6	9
Canadian Space Agency	101	46	27	54	177	66.0	91	34.0	128	56.1	100	43.9	268
Canadian Transportation Accident Investigation and Safety Board	146	38	58	50	184	63.0	108	37.0	204	69.9	88	30.1	292
Civil Aviation Tribunal	0	1	1	3	1	20.0	4	80.0	1	20.0	4	80.0	5
Communications	897	438	539	523	1 335	55.7	1 062	44.3	1 436	59.9	961	40.1	2 397
Competition Tribunal	1	3	2	6	4	33.3	8	66.7	3	25.0	9	75.0	12
Consumer and Corporate Affairs	835	388	564	504	1 223	53.4	1 068	46.6	1 399	61.1	892	38.9	2 291
Copyright Board	0	3	1	2	3	50.0	3	50.0	1	16.7	5	83.3	6
Correctional Service of Canada	4 613	2 494	2 308	1 140	7 116	67.3	3 450	32.7	6 921	65.6	3 634	34.4	10 566
Employment and Immigration	5 457	2 926	11 631	5 580	8 384	32.8	17 212	67.2	17 088	66.8	8 506	33.2	25 596
Energy, Mines and Resources	1 906	677	896	486	2 583	65.1	1 382	34.9	2 802	70.7	1 163	29.3	3 965
Environment	5 210	1 241	2 140	940	6 453	67.7	3 080	32.3	7 350	77.1	2 181	22.9	9 533
External Affairs	1 788	663	1 151	661	2 451	57.5	1 812	42.5	2 939	68.9	1 324	31.1	4 263
Federal Court of Canada	63	66	108	105	129	37.7	213	62.3	171	50.0	171	50.0	342
Federal Office of Regional Development - Quebec	7	111	4	120	118	48.8	124	51.2	11	4.5	231	95.5	242
Federal-Provincial Relations Office	39	16	33	50	55	39.9	83	60.1	72	52.2	66	47.8	138
Finance	320	136	264	196	456	49.8	460	50.2	584	63.8	332	36.2	916
Fisheries and Oceans	3 404	534	1 212	397	3 938	71.0	1 609	29.0	4 616	83.2	931	16.8	5 547
Forestry	768	180	284	129	948	69.7	413	30.3	1 052	77.3	309	22.7	1 361
Hazardous Materials Information Review Commission	7	1	3	0	8	72.7	3	27.3	10	90.9	1	9.1	11
Immigration and Refugee Board	185	77	303	165	262	35.9	468	64.1	488	66.8	242	33.2	730
Indian Affairs and Northern Development	1 353	250	1 700	402	1 603	43.3	2 102	56.7	3 053	82.4	652	17.6	3 705
Industry, Science and Technology	802	245	589	356	1 047	52.6	945	47.4	1 391	69.8	601	30.2	1 992
International Joint Commission	17	0	11	5	19	48.7	20	51.3	28	84.8	5	15.2	39
Investment Canada	42	10	36	23	52	46.8	59	53.2	78	70.3	33	29.7	111
Justice	611	270	779	489	881	41.0	1 268	59.0	1 390	64.7	759	35.3	2 149
Labour	282	126	269	235	408	44.7	504	55.3	551	60.4	361	39.6	912
Law Reform Commission of Canada	1	2	3	4	3	30.0	7	70.0	4	40.0	6	60.0	10
Multiculturalism and Citizenship	133	50	323	163	183	27.4	486	72.6	456	68.2	213	31.8	669
National Archives of Canada	277	145	195	167	422	53.8	362	46.2	472	60.2	312	39.8	784
National Defence (Public Service employees)	16 676	3 800	8 236	2 380	20 476	65.9	10 616	34.1	24 912	80.1	6 180	19.9	31 092
National Energy Board	150	18	109	27	168	55.3	136	44.7	259	85.2	45	14.8	304
National Farm Products Marketing Council	5	3	5	5	8	44.4	10	55.6	10	55.6	8	44.4	18

Table 10 — Continued

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
National Health and Welfare	2 215	775	4 368	1 407	2 990	34.1	5 776	65.9	6 583	75.1	2 182	24.9	8 766
National Library of Canada	100	56	228	144	156	29.5	372	70.5	328	62.1	200	37.9	528
National Parole Board	41	28	127	93	69	23.9	220	76.1	168	58.1	121	41.9	289
National Revenue (Customs and Excise)	5 726	1 523	5 119	1 463	7 249	52.4	6 583	47.6	10 845	78.4	2 986	21.6	13 832
National Revenue (Taxation)	7 654	2 698	7 953	3 424	10 352	47.6	11 377	52.4	15 607	71.8	6 122	28.2	21 729
National Transportation Agency	141	89	133	132	230	46.5	265	53.5	274	55.4	221	44.6	495
Office of the Chief Electoral Officer	16	38	15	60	54	41.9	75	58.1	31	24.0	98	76.0	129
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	7	9	7	12	16	45.7	19	54.3	14	40.0	21	60.0	35
Office of the Commissioner of Official Languages	25	52	28	68	77	44.5	96	55.5	53	30.6	120	69.4	173
Office of the Coordinator, Status of Women	1	2	30	22	3	5.5	52	94.5	31	56.4	24	43.6	55
Office of the Governor General's Secretary	14	33	30	48	47	37.6	78	62.4	44	35.2	81	64.8	125
Office of the Grain Transportation Agency Administrator	12	0	16	1	12	41.4	17	58.6	28	96.6	1	3.4	29
Office of the Superintendent of Financial Institutions	178	54	112	42	232	60.1	154	39.9	290	75.1	96	24.9	386
Offices of the Information and Privacy Commissioners	27	16	17	22	43	52.4	39	47.6	44	53.7	38	46.3	82
Patented Medicine Prices Review Board	14	2	12	9	16	43.2	21	56.8	26	70.3	11	29.7	37
Privy Council Office	90	73	132	151	163	36.5	283	63.5	222	49.8	224	50.2	446
Procurement Review Board	2	0	1	4	2	28.6	5	71.4	3	42.9	4	57.1	7
Public Service Commission	305	388	504	820	693	34.4	1 324	65.6	809	40.1	1 208	59.9	2 017
Public Service Staff Relations Board	19	22	19	20	42	51.2	40	48.8	38	47.5	42	52.5	82
Public Works	3 448	1 478	1 495	792	4 927	68.3	2 287	31.7	4 943	68.5	2 270	31.5	7 214
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	447	141	2 228	569	588	17.4	2 798	82.6	2 675	79.0	710	21.0	3 386
Royal Canadian Mounted Police External Review Committee	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
Secretary of State of Canada	206	532	298	1 170	738	33.5	1 468	66.5	504	22.8	1 702	77.2	2 206
Solicitor General	99	29	105	79	128	41.0	184	59.0	204	65.4	108	34.6	312
Statistics Canada	1 579	815	1 443	976	2 394	49.7	2 420	50.3	3 022	62.8	1 791	37.2	4 814
Supply and Services	2 478	1 642	2 615	2 022	4 120	47.0	4 637	53.0	5 093	58.2	3 664	41.8	8 757
Supreme Court of Canada	26	24	31	56	50	36.5	87	63.5	57	41.6	80	58.4	137
Tax Court of Canada	14	30	27	55	44	34.9	82	65.1	41	32.5	85	67.5	126
Transport	11 447	2 688	3 260	1 201	14 138	76.0	4 463	24.0	14 707	79.1	3 889	20.9	18 601
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	60	19	38	24	79	56.0	62	44.0	98	69.5	43	30.5	141
Treasury Board (Secretariat)	220	96	175	157	316	48.8	332	51.2	395	61.0	253	39.0	648
Veterans Affairs	721	586	1 428	807	1 307	36.9	2 235	63.1	2 149	60.7	1 393	39.3	3 542
Veterans Appeal Board	5	0	18	6	5	17.2	24	82.8	23	79.3	6	20.7	29
Western Economic Diversification	137	4	120	19	141	50.4	139	49.6	257	91.8	23	8.2	280
Total	90 162	30 805	69 554	33 044	121 029	54.1	102 632	45.9	159 716	71.4	63 849	28.6	223 598^a

^a Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 6.

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify language group.

— For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

11 Salary in current and constant dollars, sex and language group

Number and percentage of full-time indeterminate employees, by salary group, sex and language group, *in current dollars* and *in constant dollars*, 1991 and 1992

1991 (Current dollars)

Salary group	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Less than \$10 000	33	7	6	4	40	80.0	10	20.0	39	78.0	11	22.0	50
10 000 - 14 999	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
15 000 - 19 999	113	20	151	25	133	43.0	176	57.0	264	85.4	45	14.6	309
20 000 - 24 999	2 465	1 075	6 684	2 560	3 540	27.7	9 245	72.3	9 149	71.6	3 635	28.4	12 785
25 000 - 29 999	8 596	3 369	17 911	8 903	11 969	30.9	26 820	69.1	26 507	68.4	12 272	31.6	38 789
30 000 - 34 999	10 625	3 903	8 669	4 582	14 530	52.3	13 256	47.7	19 294	69.5	8 485	30.5	27 786
35 000 - 39 999	16 333	6 121	9 299	4 190	22 457	62.5	13 493	37.5	25 632	71.3	10 311	28.7	35 950
40 000 - 44 999	10 086	3 675	4 882	2 288	13 763	65.7	7 171	34.3	14 968	71.5	5 963	28.5	20 934
45 000 - 49 999	7 412	2 557	2 710	1 476	9 971	70.4	4 187	29.6	10 122	71.5	4 033	28.5	14 158
50 000 - 54 999	6 159	2 330	1 773	995	8 490	75.4	2 770	24.6	7 932	70.5	3 325	29.5	11 260
55 000 - 59 999	4 581	1 569	1 112	425	6 154	80.0	1 537	20.0	5 693	74.1	1 994	25.9	7 691
60 000 - 64 999	5 390	1 590	939	353	6 981	84.4	1 293	15.6	6 329	76.5	1 943	23.5	8 274
65 000 - 69 999	3 181	697	421	150	3 887	87.2	571	12.8	3 602	81.0	847	19.0	4 458
70 000 - 74 999	2 946	737	394	114	3 695	87.9	508	12.1	3 340	79.7	851	20.3	4 203
75 000 - 79 999	1 067	156	98	29	1 234	90.5	129	9.5	1 165	86.3	185	13.7	1 363
80 000 and over	2 302	641	365	122	2 945	85.8	488	14.2	2 667	77.8	763	22.2	3 433
Total	81 330	28 453	55 431	26 221	109 836	57.4	81 676	42.6	136 761	71.4	54 674	28.6	191 512
Other ^a	7 125	2 315	11 098	5 798	9 447	35.8	16 906	64.2	18 223	69.2	8 113	30.8	26 353
Grand total	88 455	30 768	66 529	32 019	119 283	54.8	98 582	45.2	154 984	71.2	62 787	28.8	217 818^c

1991 (Constant dollars)^b

Salary group	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Less than \$10 000	33	7	8	5	40	75.5	13	24.5	41	77.4	12	22.6	53
10 000 - 14 999	2 604	1 096	6 834	2 585	3 700	28.2	9 420	71.8	9 438	71.9	3 681	28.1	13 120
15 000 - 19 999	15 910	6 083	24 235	12 252	21 997	37.6	36 498	62.4	40 145	68.6	18 335	31.4	58 495
20 000 - 24 999	22 307	8 348	13 530	6 420	30 661	60.6	19 954	39.4	35 837	70.8	14 768	29.2	50 615
25 000 - 29 999	15 013	5 274	5 848	2 832	20 290	70.0	8 682	30.0	20 861	72.0	8 106	28.0	28 972
30 000 - 34 999	9 515	3 464	2 504	1 239	12 981	77.6	3 745	22.4	12 019	71.9	4 703	28.1	16 726
35 000 - 39 999	7 667	2 211	1 375	536	9 887	83.8	1 912	16.2	9 042	76.7	2 747	23.3	11 799
40 000 - 44 999	4 873	1 169	622	198	6 058	88.1	820	11.9	5 495	80.1	1 367	19.9	6 878
45 000 - 49 999	1 862	355	226	76	2 228	88.0	304	12.0	2 088	82.9	431	17.1	2 532
50 000 - 54 999	808	260	149	44	1 069	84.7	193	15.3	957	75.9	304	24.1	1 262
55 000 - 59 999	386	87	41	12	473	89.8	54	10.2	427	81.2	99	18.8	527
60 000 - 64 999	62	21	17	4	83	79.8	21	20.2	79	76.0	25	24.0	104
65 000 - 69 999	170	49	21	12	219	86.9	33	13.1	191	75.8	61	24.2	252
70 000 - 74 999	72	23	4	1	95	95.0	5	5.0	76	76.0	24	24.0	100
75 000 - 79 999	2	0	0	0	2	100.0	0	0.0	2	100.0	0	0.0	2
80 000 and over	5	0	0	0	6	100.0	0	0.0	5	100.0	0	0.0	6
Total	81 330	28 453	55 431	26 221	109 836	57.4	81 676	42.6	136 761	71.4	54 674	28.6	191 512
Other ^a	7 125	2 315	11 098	5 798	9 447	35.8	16 906	64.2	18 223	69.2	8 113	30.8	26 353
Grand total	88 455	30 768	66 529	32 019	119 283	54.8	98 582	45.2	154 984	71.2	62 787	28.8	217 818^c

^a Consists of employees whose type of employment is other than full-time indeterminate.

^b The base period used for the calculation of the constant dollars is 1981, and the annual averages of the Consumer Price Index (CPI) published by Statistics Canada were used to determine the 1991 and 1992 (expressed in 1981 constant dollars) distribution.

^c Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 6.

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify salary or language group.

— For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Table 11 — Continued

1992 (Current dollars)

Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
24	6	2	1	30	90.9	3	9.1	26	78.8	7	21.2	33
0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
76	11	56	8	87	57.6	64	42.4	132	87.4	19	12.6	151
1 831	809	5 040	1 778	2 640	27.9	6 818	72.1	6 871	72.6	2 587	27.4	9 458
7 876	3 227	17 913	8 773	11 111	29.4	26 691	70.6	25 789	68.2	12 000	31.8	37 802
9 441	3 277	8 924	4 932	12 718	47.8	13 861	52.2	18 365	69.1	8 209	30.9	26 579
13 056	4 391	7 939	3 917	17 450	59.5	11 861	40.5	20 995	71.6	8 308	28.4	29 311
12 709	5 079	7 646	3 343	17 790	61.8	10 989	38.2	20 355	70.7	8 422	29.3	28 779
8 839	3 061	3 676	1 859	11 901	68.2	5 537	31.8	12 515	71.8	4 920	28.2	17 438
6 030	2 039	2 031	1 041	8 069	72.4	3 073	27.6	8 061	72.4	3 080	27.6	11 142
6 053	2 158	1 427	646	8 213	79.8	2 073	20.2	7 480	72.7	2 804	27.3	10 286
4 008	1 315	984	432	5 325	79.0	1 416	21.0	4 992	74.1	1 747	25.9	6 741
4 535	1 229	766	261	5 764	84.9	1 027	15.1	5 301	78.1	1 490	21.9	6 791
3 877	977	562	180	4 872	86.8	742	13.2	4 439	79.3	1 157	20.7	5 614
808	166	97	31	976	88.4	128	11.6	905	82.1	197	17.9	1 104
2 938	712	427	139	3 660	86.6	568	13.4	3 365	79.8	851	20.2	4 228
82 151	28 466	57 511	27 344	110 665	56.6	84 875	43.4	139 662	71.4	55 810	28.6	195 540
8 011	2 339	12 043	5 700	10 364	36.9	17 757	63.1	20 054	71.4	8 039	28.6	28 121
90 162	30 805	69 554	33 044	121 029	54.1	102 632	45.9	159 716	71.4	63 849	28.6	223 598^c

1992 (Constant dollars)^b

Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
24	6	2	1	30	90.9	3	9.1	26	78.8	7	21.2	33
2 275	936	5 340	1 878	3 211	30.8	7 218	69.2	7 615	73.0	2 814	27.0	10 429
15 436	5 805	25 420	12 823	21 249	35.7	38 252	64.3	40 856	68.7	18 628	31.3	59 501
21 730	7 890	13 658	6 542	29 623	59.4	20 206	40.6	35 388	71.0	14 432	29.0	49 829
15 592	5 609	7 216	3 576	21 204	66.3	10 794	33.7	22 808	71.3	9 185	28.7	31 998
10 255	3 647	2 904	1 436	13 904	76.2	4 341	23.8	13 159	72.1	5 083	27.9	18 245
7 858	2 419	1 703	690	10 279	81.1	2 393	18.9	9 561	75.5	3 109	24.5	12 672
5 344	1 302	733	231	6 664	87.4	964	12.6	6 077	79.9	1 533	20.1	7 628
1 660	380	239	86	2 051	86.3	326	13.7	1 899	80.3	466	19.7	2 377
1 190	264	173	44	1 454	87.0	217	13.0	1 363	81.6	308	18.4	1 671
156	39	35	6	195	82.3	42	17.7	191	80.9	45	19.1	237
342	91	39	15	433	88.9	54	11.1	381	78.2	106	21.8	487
163	48	24	10	211	86.1	34	13.9	187	76.3	58	23.7	245
24	6	3	3	30	83.3	6	16.7	27	75.0	9	25.0	36
48	15	1	0	63	98.4	1	1.6	49	76.6	15	23.4	64
4	0	0	0	5	100.0	0	0.0	4	100.0	0	0.0	5
82 151	28 466	57 511	27 344	110 665	56.6	84 875	43.4	139 662	71.4	55 810	28.6	195 540
8 011	2 339	12 043	5 700	10 364	36.9	17 757	63.1	20 054	71.4	8 039	28.6	28 121
90 162	30 805	69 554	33 044	121 029	54.1	102 632	45.9	159 716	71.4	63 849	28.6	223 598^c

12 Occupational category, type of employment, sex and language group

Number and percentage of employees, by occupational category, type of employment, sex and language group, 1992

Occupational category and type of employment	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Executive Group													
Full-time													
• Indeterminate	2 626	767	530	175	3 393	82.8	705	17.2	3 156	77.0	942	23.0	4 098
• Specified period	12	6	1	0	18	94.7	1	5.3	13	68.4	6	31.6	19
Total	2 638	773	531	175	3 411	82.9	706	17.1	3 169	77.0	948	23.0	4 117
Scientific and Professional													
Full-time													
• Indeterminate	13 533	3 662	4 343	1 531	17 227	74.6	5 877	25.4	17 876	77.5	5 193	22.5	23 104
• Seasonal	4	1	1	1	5	71.4	2	28.6	5	71.4	2	28.6	7
• Specified period	578	191	409	205	770	55.6	614	44.4	987	71.4	396	28.6	1 384
Total	14 115	3 854	4 753	1 737	18 002	73.5	6 493	26.5	18 868	77.1	5 591	22.9	24 495
Part-time													
• Indeterminate	26	12	279	101	38	9.1	380	90.9	305	73.0	113	27.0	418
• Specified period	41	9	76	38	50	30.5	114	69.5	117	71.3	47	28.7	164
Total	67	21	355	139	88	15.1	494	84.9	422	72.5	160	27.5	582
Total	14 182	3 875	5 108	1 876	18 090	72.1	6 987	27.9	19 290	77.0	5 751	23.0	25 077
Administrative and Foreign Service													
Full-time													
• Indeterminate	25 401	10 697	20 382	10 235	36 100	54.1	30 625	45.9	45 783	68.6	20 932	31.4	66 725
• Seasonal	20	9	37	18	29	34.5	55	65.5	57	67.9	27	32.1	84
• Specified period	1 390	513	1 174	560	1 905	52.3	1 736	47.7	2 564	70.5	1 073	29.5	3 641
Total	26 811	11 219	21 593	10 813	38 034	54.0	32 416	46.0	48 404	68.7	22 032	31.3	70 450
Part-time													
• Indeterminate	82	52	798	399	134	10.1	1 197	89.9	880	66.1	451	33.9	1 331
• Seasonal	18	4	5	0	22	81.5	5	18.5	23	85.2	4	14.8	27
• Specified period	91	33	92	40	124	48.4	132	51.6	183	71.5	73	28.5	256
Total	191	89	895	439	280	17.3	1 334	82.7	1 086	67.3	528	32.7	1 614
Total	27 002	11 308	22 488	11 252	38 314	53.2	33 750	46.8	49 490	68.7	22 560	31.3	72 064
Technical													
Full-time													
• Indeterminate	16 151	4 280	2 818	1 003	20 434	84.2	3 821	15.8	18 969	78.2	5 283	21.8	24 255
• Seasonal	269	54	53	17	323	82.2	70	17.8	322	81.9	71	18.1	393
• Specified period	684	161	451	131	851	59.2	587	40.8	1 135	79.5	292	20.5	1 438
Total	17 104	4 495	3 322	1 151	21 608	82.8	4 478	17.2	20 426	78.3	5 646	21.7	26 086
Part-time													
• Indeterminate	14	3	111	36	17	10.4	147	89.6	125	76.2	39	23.8	164
• Seasonal	1	0	3	1	1	20.0	4	80.0	4	80.0	1	20.0	5
• Specified period	30	16	34	18	46	46.9	52	53.1	64	65.3	34	34.7	98
Total	45	19	148	55	64	24.0	203	76.0	193	72.3	74	27.7	267
Total	17 149	4 514	3 470	1 206	21 672	82.2	4 681	17.8	20 619	78.3	5 720	21.7	26 353
Total (officer categories)													
Full-time													
• Indeterminate	57 711	19 406	28 073	12 944	77 154	65.3	41 028	34.7	85 784	72.6	32 350	27.4	118 182
• Seasonal	293	64	91	36	357	73.8	127	26.2	384	79.3	100	20.7	484
• Specified period	2 664	871	2 035	896	3 544	54.7	2 938	45.3	4 699	72.7	1 767	27.3	6 482
Total	60 668	20 341	30 199	13 876	81 055	64.8	44 093	35.2	90 867	72.6	34 217	27.4	125 148
Part-time													
• Indeterminate	122	67	1 188	536	189	9.9	1 724	90.1	1 310	68.5	603	31.5	1 913
• Seasonal	19	4	8	1	23	71.9	9	28.1	27	84.4	5	15.6	32
• Specified period	162	58	202	96	220	42.5	298	57.5	364	70.3	154	29.7	518
Total	303	129	1 398	633	432	17.5	2 031	82.5	1 701	69.1	762	30.9	2 463
Total	60 971	20 470	31 597	14 509	81 487	63.9	46 124	36.1	92 568	72.6	34 979	27.4	127 611

Table 12 — Continued

Occupational category and type of employment	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Administrative Support													
Full-time													
• Indeterminate	5 075	2 798	26 511	13 436	7 873	16.5	39 953	83.5	31 586	66.1	16 234	33.9	47 826
• Seasonal	82	9	239	53	91	23.8	292	76.2	321	83.8	62	16.2	383
• Specified period	1 575	607	5 849	2 897	2 184	20.0	8 752	80.0	7 424	67.9	3 504	32.1	10 936
Total	6 732	3 414	32 599	16 386	10 148	17.2	48 997	82.8	39 331	66.5	19 800	33.5	59 145
Part-time													
• Indeterminate	51	20	1 404	763	71	3.2	2 167	96.8	1 455	65.0	783	35.0	2 238
• Seasonal	0	1	12	2	1	6.7	14	93.3	12	80.0	3	20.0	15
• Specified period	116	45	430	200	161	20.3	631	79.7	546	69.0	245	31.0	792
Total	167	66	1 846	965	233	7.7	2 812	92.3	2 013	66.1	1 031	33.9	3 045
Total	6 899	3 480	34 445	17 351	10 381	16.7	51 809	83.3	41 344	66.5	20 831	33.5	62 190
Operational													
Full-time													
• Indeterminate	19 046	6 170	2 747	901	25 226	87.4	3 650	12.6	21 793	75.5	7 071	24.5	28 876
• Seasonal	564	114	66	12	679	89.7	78	10.3	630	83.3	126	16.7	757
• Specified period	2 262	404	354	61	2 668	86.5	415	13.5	2 616	84.9	465	15.1	3 083
Total	21 872	6 688	3 167	974	28 573	87.3	4 143	12.7	25 039	76.6	7 662	23.4	32 716
Part-time													
• Indeterminate	40	30	79	95	70	28.7	174	71.3	119	48.8	125	51.2	244
• Seasonal	5	1	6	3	6	40.0	9	60.0	11	73.3	4	26.7	15
• Specified period	48	40	62	46	88	44.9	108	55.1	110	56.1	86	43.9	196
Total	93	71	147	144	164	36.0	291	64.0	240	52.7	215	47.3	455
Total	21 965	6 759	3 314	1 118	28 737	86.6	4 434	13.4	25 279	76.2	7 877	23.8	33 171
All categories													
Full-time													
• Indeterminate	82 151	28 466	57 511	27 344	110 665	56.6	84 875	43.4	139 662	71.4	55 810	28.6	195 540
• Seasonal	939	187	396	101	1 127	69.4	497	30.6	1 335	82.3	288	17.7	1 624
• Specified period	6 508	1 886	8 252	3 855	8 407	41.0	12 120	59.0	14 760	72.0	5 741	28.0	20 527
Total	89 598	30 539	66 159	31 300	120 199	55.2	97 492	44.8	155 757	71.6	61 839	28.4	217 691
Part-time													
• Indeterminate	213	117	2 674	1 395	330	7.5	4 069	92.5	2 887	65.6	1 512	34.4	4 399
• Seasonal	24	6	26	6	30	48.4	32	51.6	50	80.6	12	19.4	62
• Specified period	327	143	695	343	470	31.1	1 039	68.9	1 022	67.8	486	32.2	1 509
Total	564	266	3 395	1 744	830	13.9	5 140	86.1	3 959	66.3	2 010	33.7	5 970
Grand total	90 162	30 805	69 554	33 044	121 029	54.1	102 632	45.9	159 716	71.4	63 849	28.6	223 598

^a Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 6.

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category or language group.

— For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

13 Occupational category, group, sex and language group

Number and percentage of employees, by occupational category and group, sex and language group, 1992

Occupational category and group	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Executive Group (EX)	2 638	773	531	175	3 411	82.9	706	17.1	3 169	77.0	948	23.0	4 117
Total	2 638	773	531	175	3 411	82.9	706	17.1	3 169	77.0	948	23.0	4 117
Scientific and Professional													
Actuarial Science (AC)	0	3	0	0	3	100.0	0	0.0	0	0.0	3	100.0	3
Agriculture (AG)	175	49	52	19	224	75.9	71	24.1	227	76.9	68	23.1	295
Architecture and Town Planning (AR)	205	59	40	14	264	83.0	54	17.0	245	77.0	73	23.0	318
Auditing (AU)	3 039	794	816	209	3 833	78.9	1 025	21.1	3 855	79.4	1 003	20.6	4 858
Biological Sciences (BI)	752	123	294	58	876	71.3	352	28.7	1 046	85.2	181	14.8	1 228
Chemistry (CH)	294	61	113	22	355	72.4	135	27.6	407	83.1	83	16.9	490
Defense Scientific Service (DS)	393	120	29	18	513	91.6	47	8.4	422	75.4	138	24.6	560
Dentistry (DE)	13	1	0	0	14	100.0	0	0.0	13	92.9	1	7.1	14
Economics, Sociology and Statistics (ES)	1 500	488	641	190	1 989	70.5	831	29.5	2 141	75.9	678	24.1	2 820
Education (ED)	367	316	325	343	683	50.6	668	49.4	692	51.2	659	48.8	1 351
Engineering and Land Surveying (EN)	2 240	509	148	72	2 778	92.6	221	7.4	2 388	80.4	581	19.6	2 999
Forestry (FO)	112	30	11	2	142	91.6	13	8.4	123	79.4	32	20.6	155
Historical Research (HR)	135	45	79	18	180	65.0	97	35.0	214	77.3	63	22.7	277
Home Economics (HE)	0	0	21	15	0	0.0	36	100.0	21	58.3	15	41.7	36
Law (LA)	547	221	369	163	768	59.1	532	40.9	916	70.5	384	29.5	1 300
Library Science (LS)	96	47	294	68	143	28.3	363	71.7	390	77.2	115	22.8	506
Mathematics (MA)	118	50	53	30	168	66.9	83	33.1	171	68.1	80	31.9	251
Medicine (MD)	163	56	53	6	219	78.8	59	21.2	216	77.7	62	22.3	278
Meteorology (MT)	403	127	50	18	530	88.6	68	11.4	453	75.8	145	24.2	598
Nursing (NU)	136	54	1 028	330	190	12.3	1 359	87.7	1 164	75.2	384	24.8	1 549
Occupational and Physical Therapy (OP)	3	0	22	12	3	8.1	34	91.9	25	67.6	12	32.4	37
Pharmacy (PH)	14	9	8	10	23	56.1	18	43.9	22	53.7	19	46.3	41
Physical Sciences (PC)	851	145	221	70	998	77.4	291	22.6	1 072	83.3	215	16.7	1 289
Psychology (PS)	75	29	41	24	104	61.5	65	38.5	116	68.6	53	31.4	169
Scientific Regulation (SG)	316	93	142	57	409	67.3	199	32.7	458	75.3	150	24.7	608
Scientific Research (SE)	1 725	230	157	51	1 955	90.4	208	9.6	1 882	87.0	281	13.0	2 163
Social Work (SW)	38	11	22	4	49	65.3	26	34.7	60	80.0	15	20.0	75
University Teaching (UT)	129	74	7	6	203	94.0	13	6.0	136	63.0	80	37.0	216
Veterinary Medicine (VM)	343	131	72	47	474	79.9	119	20.1	415	70.0	178	30.0	593
Total	14 182	3 875	5 108	1 876	18 090	72.1	6 987	27.9	19 290	77.0	5 751	23.0	25 077
Administrative and Foreign Service													
Administrative Services (AS)	4 438	2 169	4 990	3 728	6 608	43.1	8 721	56.9	9 428	61.5	5 897	38.5	15 329
Administrative Trainee (AT)	0	1	3	1	1	20.0	4	80.0	3	60.0	2	40.0	5
Commerce (CO)	1 335	376	435	137	1 711	74.9	572	25.1	1 770	77.5	513	22.5	2 283
Computer Systems Administration (CS)	3 333	1 252	1 132	510	4 587	73.6	1 642	26.4	4 465	71.7	1 762	28.3	6 229
Financial Administration (FI)	1 220	539	719	321	1 759	62.8	1 040	37.2	1 939	69.3	860	30.7	2 799
Foreign Service (FS)	666	218	218	58	884	76.2	276	23.8	884	76.2	276	23.8	1 160
Information Services (IS)	431	261	616	373	692	41.1	993	58.9	1 047	62.3	634	37.7	1 685
Management Trainee (MM)	68	29	59	33	97	51.3	92	48.7	127	67.2	62	32.8	189
Organization and Methods (OM)	229	94	131	79	323	60.6	210	39.4	360	67.5	173	32.5	533
Personnel Administration (PE)	710	520	1 283	834	1 231	36.8	2 117	63.2	1 993	59.5	1 354	40.5	3 348
Program Administration (PM)	12 775	4 769	11 638	4 191	17 544	52.6	15 832	47.4	24 413	73.2	8 960	26.8	33 376
Purchasing and Supply (PG)	1 038	444	684	328	1 482	59.4	1 012	40.6	1 722	69.0	772	31.0	2 494
Translation (TR)	65	328	72	448	393	43.0	520	57.0	137	15.0	776	85.0	913
Welfare Programs (WP)	694	308	508	211	1 002	58.2	719	41.8	1 202	69.8	519	30.2	1 721
Total	27 002	11 308	22 488	11 252	38 314	53.2	33 750	46.8	49 490	68.7	22 560	31.3	72 064

Table 13 — Continued

Occupational category and group	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Technical													
Air Traffic Control (AI)	1 858	313	101	29	2 171	94.4	130	5.6	1 959	85.1	342	14.9	2 301
Aircraft Operations (AO)	474	99	28	8	574	94.1	36	5.9	502	82.4	107	17.6	610
Drafting and Illustration (DD)	647	156	184	52	805	77.3	236	22.7	831	80.0	208	20.0	1 041
Educational Support (EU)	2	2	8	0	4	33.3	8	66.7	10	83.3	2	16.7	12
Electronics (EL)	2 101	615	53	17	2 716	97.5	70	2.5	2 154	77.3	632	22.7	2 786
Engineering and Scientific Support (EG)	4 794	1 182	1 164	291	5 980	80.4	1 456	19.6	5 958	80.2	1 473	19.8	7 436
General Technical (GT)	1 904	495	534	180	2 401	77.1	715	22.9	2 438	78.3	675	21.7	3 116
Photography (PY)	42	21	7	4	63	85.1	11	14.9	49	66.2	25	33.8	74
Primary Products Inspection (PI)	1 593	528	249	75	2 121	86.7	324	13.3	1 842	75.3	603	24.7	2 445
Radio Operations (RO)	976	180	128	22	1 156	88.5	150	11.5	1 104	84.5	202	15.5	1 306
Ships' Officers (SO)	945	193	41	13	1 138	95.5	54	4.5	986	82.7	206	17.3	1 192
Social Science Support (SI)	727	369	913	502	1 096	43.6	1 418	56.4	1 640	65.3	871	34.7	2 514
Technical Inspection (TI)	1 086	361	60	13	1 447	95.2	73	4.8	1 146	75.4	374	24.6	1 520
Total	17 149	4 514	3 470	1 206	21 672	82.2	4 681	17.8	20 619	78.3	5 720	21.7	26 353
Administrative Support													
Clerical and Regulatory (CR)	5 968	3 130	27 198	12 612	9 098	18.6	39 814	81.4	33 166	67.8	15 742	32.2	48 912
Communications (CM)	242	68	101	16	310	72.6	117	27.4	343	80.3	84	19.7	427
Data Processing (DA)	527	206	948	363	735	35.9	1 315	64.1	1 475	72.2	569	27.8	2 050
Office Equipment Operation (OE)	74	27	75	42	101	46.3	117	53.7	149	68.3	69	31.7	218
Secretarial, Stenographic, Typing (ST)	88	49	6 123	4 318	137	1.3	10 446	98.7	6 211	58.7	4 367	41.3	10 583
Total	6 899	3 480	34 445	17 351	10 381	16.7	51 809	83.3	41 344	66.5	20 831	33.5	62 190
Operational													
Correction (CX)	2 390	1 426	493	146	3 825	85.6	641	14.4	2 883	64.7	1 572	35.3	4 466
Firefighters (FR)	1 021	130	22	2	1 152	98.0	24	2.0	1 043	88.8	132	11.2	1 176
General Labour and Trades (GL)	9 481	2 500	271	60	11 984	97.3	331	2.7	9 752	79.2	2 560	20.8	12 315
General Services (GS)	3 676	1 442	1 999	391	5 118	68.2	2 390	31.8	5 675	75.6	1 833	24.4	7 508
Heat, Power and Stationary Plant Operator (HP)	1 052	255	12	2	1 307	98.9	14	1.1	1 064	80.5	257	19.5	1 321
Hospital Services (HS)	146	346	317	262	492	45.9	579	54.1	463	43.2	608	56.8	1 071
Lightkeepers (LI)	148	1	2	0	149	98.7	2	1.3	150	99.3	1	0.7	151
Printing Operations (PR)	210	373	113	233	583	62.8	346	37.2	323	34.8	606	65.2	929
Ship Repair (SR)	2 289	26	31	0	2 315	98.7	31	1.3	2 320	98.9	26	1.1	2 346
Ships' Crews (SC)	1 552	260	54	22	1 812	96.0	76	4.0	1 606	85.1	282	14.9	1 888
Total	21 965	6 759	3 314	1 118	28 737	86.6	4 434	13.4	25 279	76.2	7 877	23.8	33 171
Grand total	90 162	30 805	69 554	33 044	121 029	54.1	102 632	45.9	159 716	71.4	63 849	28.6	223 598

^a Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 6.

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, occupational group or language group.

— For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

14 Geographic area, occupational category and sex

Number and percentage of employees, by geographic area, occupational category and sex, 1992

Geographic area	Occupational category														
	Executive Group					Scientific and Professional					Administrative and Foreign Service				
	Men No.	%	Women No.	%	Total	Men No.	%	Women No.	%	Total	Men No.	%	Women No.	%	Total
Newfoundland	32	97.0	1	3.0	33	234	83.0	48	17.0	282	805	63.8	456	36.2	1 261
Prince Edward Island	25	92.6	2	7.4	27	86	74.8	29	25.2	115	369	50.3	364	49.7	733
Nova Scotia	83	95.4	4	4.6	87	850	80.1	211	19.9	1 061	1 423	58.7	1 001	41.3	2 424
New Brunswick	62	92.5	5	7.5	67	408	79.8	103	20.2	511	1 171	57.8	856	42.2	2 027
Quebec (Except NCR)	162	85.3	28	14.7	190	2 188	68.5	1 006	31.5	3 194	5 301	55.1	4 326	44.9	9 627
Quebec (NCR)	567	78.3	157	21.7	724	1 315	70.3	555	29.7	1 870	4 608	50.9	4 443	49.1	9 051
Ontario (NCR)	1 664	81.1	389	18.9	2 053	5 718	70.6	2 378	29.4	8 096	10 396	52.1	9 540	47.9	19 936
Ontario (Except NCR)	166	81.0	39	19.0	205	3 093	74.0	1 086	26.0	4 179	6 305	51.0	6 063	49.0	12 368
Manitoba	76	90.5	8	9.5	84	737	72.8	276	27.2	1 013	1 496	56.1	1 173	43.9	2 669
Saskatchewan	47	94.0	3	6.0	50	511	65.3	271	34.7	782	901	55.2	731	44.8	1 632
Alberta	96	89.7	11	10.3	107	1 202	75.9	382	24.1	1 584	1 816	50.4	1 784	49.6	3 600
British Columbia	123	89.8	14	10.2	137	1 568	76.5	481	23.5	2 049	3 007	52.7	2 697	47.3	5 704
Yukon	5	83.3	1	16.7	6	55	29.6	131	70.4	186	77	45.3	93	54.7	170
Northwest Territories	7	100.0	0	0.0	7	70	75.3	23	24.7	93	93	52.5	84	47.5	177
Outside Canada	236	92.2	20	7.8	256	55	88.7	7	11.3	62	546	79.7	139	20.3	685
Total	3 411	82.9	706	17.1	4 117	18 090	72.1	6 987	27.9	25 077	38 314	53.2	33 750	46.8	72 064

^a Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 6.

Note:— The sums of the figures do not always equal the totals because in a number of cases the documents did not specify geographic area or occupational category.

Table 14 — Continued

Occupational category																			
Technical					Administrative Support					Operational					Total				
Men No.	%	Women No.	%	Total	Men No.	%	Women No.	%	Total	Men No.	%	Women No.	%	Total	Men No.	%	Women No.	%	Grand total
1 202	93.3	87	6.7	1 289	245	17.4	1 167	82.6	1 412	1 337	95.4	64	4.6	1 401	3 856	67.9	1 823	32.1	5 679
207	79.0	55	21.0	262	76	13.2	498	86.8	574	192	95.5	9	4.5	201	957	50.0	957	50.0	1 914
1 803	90.2	197	9.9	2 000	393	13.0	2 628	87.0	3 021	4 411	93.6	301	6.4	4 712	8 970	67.4	4 342	32.6	13 312
961	90.9	96	9.1	1 057	247	11.1	1 981	88.9	2 228	1 400	90.7	144	9.3	1 544	4 249	57.2	3 185	42.8	7 434
3 062	86.2	489	13.8	3 551	1 275	15.1	7 180	84.9	8 455	4 832	87.2	708	12.8	5 540	16 846	55.1	13 746	44.9	30 592
651	67.5	313	32.5	964	1 154	22.5	3 969	77.5	5 123	548	79.3	143	20.7	691	8 870	48.0	9 598	52.0	18 468
3 745	67.7	1 783	32.3	5 528	3 628	22.9	12 201	77.1	15 829	2 528	84.5	463	15.5	2 991	27 904	50.9	26 911	49.1	54 815
3 424	86.5	536	13.5	3 960	1 705	15.3	9 427	84.7	11 132	5 055	83.1	1 027	16.9	6 082	19 832	52.1	18 207	47.9	38 039
1 163	85.8	192	14.2	1 355	482	14.8	2 781	85.2	3 263	1 075	84.3	200	15.7	1 275	5 038	52.1	4 631	47.9	9 669
657	84.4	121	15.6	778	86	5.6	1 438	94.4	1 524	949	82.0	209	18.0	1 158	3 151	53.2	2 774	46.8	5 925
1 681	83.7	328	16.3	2 009	298	8.6	3 154	91.4	3 452	2 194	79.3	572	20.7	2 766	7 317	53.8	6 275	46.2	13 592
2 697	87.0	403	13.0	3 100	646	11.8	4 823	88.2	5 469	4 000	88.4	524	11.6	4 524	12 050	57.4	8 947	42.6	20 997
131	78.9	35	21.1	166	11	5.9	176	94.1	187	80	57.6	59	42.4	139	359	42.0	495	58.0	854
266	85.5	45	14.5	311	9	4.3	200	95.7	209	127	92.0	11	8.0	138	572	61.1	364	38.9	936
22	95.7	1	4.3	23	126	40.4	186	59.6	312	9	100.0	0	0.0	9	998	73.9	353	26.1	1 351
21 672	82.2	4 681	17.8	26 353	10 381	16.7	51 809	83.3	62 190	28 737	86.6	4 434	13.4	33 171	121 029	54.1	102 632	45.9	223 598 a

15 Occupational category and geographic area

Number and percentage of employees, by geographic area and occupational category, 1992

Geographic area	Occupational category													Total
	Executive Group		Scientific and Professional		Administrative and Foreign Service		Technical		Administrative Support		Operational			
			No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%		
Newfoundland	33	0.6	282	5.0	1 261	22.2	1 289	22.7	1 412	24.9	1 401	24.7	5 679	
Prince Edward Island	27	1.4	115	6.0	733	38.3	262	13.7	574	30.0	201	10.5	1 914	
Nova Scotia	87	0.7	1 061	8.0	2 424	18.2	2 000	15.0	3 021	22.7	4 712	35.4	13 312	
New Brunswick	67	0.9	511	6.9	2 027	27.3	1 057	14.2	2 228	30.0	1 544	20.8	7 434	
Quebec (Except NCR)	190	0.6	3 194	10.4	9 627	31.5	3 551	11.6	8 455	27.6	5 540	18.1	30 592	
Quebec (NCR)	724	3.9	1 870	10.1	9 051	49.0	964	5.2	5 123	27.7	691	3.7	18 468	
Ontario (NCR)	2 053	3.7	8 096	14.8	19 936	36.4	5 528	10.1	15 829	28.9	2 991	5.5	54 815	
Ontario (Except NCR)	205	0.5	4 179	11.0	12 368	32.5	3 960	10.4	11 132	29.3	6 082	16.0	38 039	
Manitoba	84	0.9	1 013	10.5	2 669	27.6	1 355	14.0	3 263	33.7	1 275	13.2	9 669	
Saskatchewan	50	0.8	782	13.2	1 632	27.5	778	13.1	1 524	25.7	1 158	19.5	5 925	
Alberta	107	0.8	1 584	11.7	3 600	26.5	2 009	14.8	3 452	25.4	2 766	20.4	13 592	
British Columbia	137	0.7	2 049	9.8	5 704	27.2	3 100	14.8	5 469	26.0	4 524	21.5	20 997	
Yukon	6	0.7	186	21.8	170	19.9	166	19.4	187	21.9	139	16.3	854	
Northwest Territories	7	0.7	93	9.9	177	18.9	311	33.2	209	22.3	138	14.7	936	
Outside Canada	256	18.9	62	4.6	685	50.7	23	1.7	312	23.1	9	0.7	1 351	
Total	4 117	1.8	25 077	11.2	72 064	32.2	26 353	11.8	62 190	27.8	33 171	14.8	223 598 ^a	

^a Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 6.

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category or geographic area.

16 Executive Group, language group and employment-equity designated group

Number and percentage of Anglophones, Francophones and members of employment-equity designated groups in the Executive Group, by level, 1991^a and 1992

1991															
	Anglophones		Francophones		Men		Women		Aboriginal peoples ^b		Persons with disabilities ^b		Members of visible minority groups ^b		Total employees in category
Level	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
EX-5 ^c	65	77.4	19	22.6	80	95.2	4	4.8	0	0.0	0	0.0	—	—	84
EX-4	176	75.2	58	24.8	198	84.6	36	15.4	—	—	—	—	—	—	234
EX-3	379	80.3	93	19.7	433	91.7	39	8.3	—	—	—	—	5	1.1	472
EX-2	658	74.9	220	25.1	753	85.8	125	14.2	6	0.7	14	1.6	14	1.6	878
EX-1	779	77.7	223	22.3	827	82.5	175	17.5	15	1.5	26	2.6	31	3.1	1 002
SM	1 256	76.4	387	23.6	1 326	80.7	317	19.3	20	1.2	35	2.1	33	2.0	1 643
Total	3 313	76.8	1 000	23.2	3 617	83.9	696	16.1	45	1.0	85	2.0	87	2.0	4 313
1992															
EX-5 ^c	73	77.7	21	22.3	87	92.6	7	7.4	0	0.0	0	0.0	—	—	94
EX-4	169	73.2	62	26.8	196	84.8	35	15.2	—	—	—	—	—	—	231
EX-3	393	80.4	96	19.6	439	89.8	50	10.2	—	—	—	—	6	1.2	489
EX-2	674	75.9	214	24.1	742	83.6	146	16.4	6	0.7	13	1.5	17	1.9	888
EX-1	1 860	77.0	555	23.0	1 947	80.6	468	19.4	37	1.5	51	2.1	70	2.9	2 415
Total	3 169	77.0	948	23.0	3 411	82.9	706	17.1	46	1.1	73	1.8	97	2.4	4 117

^a The 1991 table reflects the Management Category by group and level.

^b See Glossary, p. 77, for definitions of aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minority groups.

^c Includes executives ranked as GX, which entitles them to the DM-1 salary range.

Note: — Statistics on aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minority groups are obtained from the Treasury Board Secretariat's Central Designated Group Data Bank. In order to avoid the identification of individuals, small numbers have been suppressed.

17 Language requirements of position, occupational category and language group

Number and percentage of employees, by occupational category, language requirements of position and language group, 1992

Occupational category	Language requirements of position	Anglophones		Francophones		Anglophones and Francophones	Total
		No.	%	No.	%		
Executive Group	Bilingual	2 272	73.2	833	26.8	3 105	3 105
	English	545	97.8	12	2.2	557	557
	French	0	0.0	5	100.0	5	5
	English or French	328	78.5	90	21.5	418	418
	Total	3 169	77.0	948	23.0	4 117	4 117
Scientific and Professional	Bilingual	4 221	48.1	4 549	51.9	8 770	8 770
	English	13 727	97.9	300	2.1	14 027	14 027
	French	10	1.6	623	98.4	633	633
	English or French	848	84.0	162	16.0	1 010	1 010
	Total	19 290	77.0	5 751	23.0	25 041	25 077
Administrative and Foreign Service	Bilingual	11 229	38.4	18 014	61.6	29 243	29 243
	English	35 177	97.6	872	2.4	36 049	36 049
	French	37	1.3	2 812	98.7	2 849	2 849
	English or French	1 809	77.9	514	22.1	2 323	2 323
	Total	49 490	68.7	22 560	31.3	72 050	72 064
Technical	Bilingual	1 738	30.6	3 950	69.4	5 688	5 688
	English	17 445	97.7	418	2.3	17 863	17 863
	French	31	3.0	1 014	97.0	1 045	1 045
	English or French	914	79.3	239	20.7	1 153	1 153
	Total	20 619	78.3	5 720	21.7	26 339	26 353
Administrative Support	Bilingual	4 397	25.3	12 996	74.7	17 393	17 393
	English	32 822	96.2	1 291	3.8	34 113	34 113
	French	114	2.4	4 694	97.6	4 808	4 808
	English or French	2 203	64.6	1 209	35.4	3 412	3 412
	Total	41 344	66.5	20 831	33.5	62 175	62 190
Operational	Bilingual	545	20.5	2 118	79.5	2 663	2 663
	English	22 238	98.4	356	1.6	22 594	22 594
	French	77	1.9	3 897	98.1	3 974	3 974
	English or French	1 388	50.5	1 361	49.5	2 749	2 749
	Total	25 279	76.2	7 877	23.8	33 156	33 171
All categories	Bilingual	24 575	36.6	42 574	63.4	67 149	67 149
	English	122 155	97.4	3 257	2.6	125 412	125 412
	French	269	2.0	13 047	98.0	13 316	13 316
	English or French	7 493	67.7	3 580	32.3	11 073	11 073
	Grand total	159 716	71.4	63 849	28.6	223 565	223 598^a

^a Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 6.

Note:— The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, language requirements of position or language group.

— For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

18 Executive Group, sex and language group

Number and percentage of employees in the Executive Group, by department, sex and language group, 1992

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Agriculture	108	28	20	3	136	85.5	23	14.5	128	80.5	31	19.5	159
Atlantic Canada Opportunities Agency	30	8	2	1	38	92.7	3	7.3	32	78.0	9	22.0	41
Canada Labour Relations Board	6	1	0	1	7	87.5	1	12.5	6	75.0	2	25.0	8
Canadian Centre for Management Development	5	3	1	1	8	80.0	2	20.0	6	60.0	4	40.0	10
Canadian Grain Commission	5	0	0	0	5	100.0	0	0.0	5	100.0	0	0.0	5
Canadian Human Rights Commission	4	2	1	1	6	75.0	2	25.0	5	62.5	3	37.5	8
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
Canadian International Development Agency	59	28	8	10	87	82.9	18	17.1	67	63.8	38	36.2	105
Canadian International Trade Tribunal	5	3	0	0	8	100.0	0	0.0	5	62.5	3	37.5	8
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	19	2	3	2	21	80.8	5	19.2	22	84.6	4	15.4	26
Canadian Secretariat	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
Canadian Space Agency	15	2	0	1	17	94.4	1	5.6	15	83.3	3	16.7	18
Canadian Transportation Accident Investigation and Safety Board	8	0	0	1	8	88.9	1	11.1	8	88.9	1	11.1	9
Communications	57	28	11	11	85	79.4	22	20.6	68	63.6	39	36.4	107
Competition Tribunal	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
Consumer and Corporate Affairs	44	13	13	3	57	78.1	16	21.9	57	78.1	16	21.9	73
Copyright Board	0	1	0	0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	1
Correctional Service of Canada	53	24	6	4	77	88.5	10	11.5	59	67.8	28	32.2	87
Employment and Immigration	104	42	26	9	146	80.7	35	19.3	130	71.8	51	28.2	181
Energy, Mines and Resources	97	26	12	4	123	88.5	16	11.5	109	78.4	30	21.6	139
Environment	132	32	30	7	164	81.6	37	18.4	162	80.6	39	19.4	201
External Affairs	313	90	28	8	403	91.8	36	8.2	341	77.7	98	22.3	439
Federal Court of Canada	7	0	0	0	7	100.0	0	0.0	7	100.0	0	0.0	7
Federal Office of Regional Development - Quebec	0	12	1	0	12	92.3	1	7.7	1	7.7	12	92.3	13
Federal-Provincial Relations Office	15	9	8	5	24	64.9	13	35.1	23	62.2	14	37.8	37
Finance	78	15	12	0	93	88.6	12	11.4	90	85.7	15	14.3	105
Fisheries and Oceans	96	22	8	2	118	92.2	10	7.8	104	81.3	24	18.8	128
Forestry	20	7	0	1	27	96.4	1	3.6	20	71.4	8	28.6	28
Hazardous Materials Information Review Commission	1	0	1	0	1	50.0	1	50.0	2	100.0	0	0.0	2
Immigration and Refugee Board	5	1	1	0	6	85.7	1	14.3	6	85.7	1	14.3	7
Indian Affairs and Northern Development	113	16	28	3	129	80.6	31	19.4	141	88.1	19	11.9	160
Industry, Science and Technology	154	33	25	5	187	86.2	30	13.8	179	82.5	38	17.5	217
International Joint Commission	2	0	0	0	2	100.0	0	0.0	2	100.0	0	0.0	2
Investment Canada	10	1	2	0	11	84.6	2	15.4	12	92.3	1	7.7	13
Justice	8	9	4	0	17	81.0	4	19.0	12	57.1	9	42.9	21
Labour	18	5	12	3	23	60.5	15	39.5	30	78.9	8	21.1	38
Multiculturalism and Citizenship	10	3	8	2	13	56.5	10	43.5	18	78.3	5	21.7	23
National Archives of Canada	12	2	3	1	14	77.8	4	22.2	15	83.3	3	16.7	18
National Defence (Public Service employees)	65	17	15	3	82	82.0	18	18.0	80	80.0	20	20.0	100
National Energy Board	11	1	0	2	12	85.7	2	14.3	11	78.6	3	21.4	14
National Farm Products Marketing Council	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
National Health and Welfare	84	17	36	10	101	68.7	46	31.3	120	81.6	27	18.4	147
National Library of Canada	2	1	3	1	3	42.9	4	57.1	5	71.4	2	28.6	7
National Parole Board	7	3	2	1	10	76.9	3	23.1	9	69.2	4	30.8	13
National Revenue (Customs and Excise)	76	15	14	6	91	82.0	20	18.0	90	81.1	21	18.9	111

Table 18 — Continued

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
National Revenue (Taxation)	84	33	9	3	117	90.7	12	9.3	93	72.1	36	27.9	129
National Transportation Agency	13	6	4	1	19	79.2	5	20.8	17	70.8	7	29.2	24
Office of the Chief Electoral Officer	1	3	1	0	4	80.0	1	20.0	2	40.0	3	60.0	5
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	0	1	1	0	1	50.0	1	50.0	1	50.0	1	50.0	2
Office of the Commissioner of Official Languages	1	9	1	1	10	83.3	2	16.7	2	16.7	10	83.3	12
Office of the Coordinator, Status of Women	0	0	1	3	0	0.0	4	100.0	1	25.0	3	75.0	4
Office of the Governor General's Secretary	2	0	1	0	2	66.7	1	33.3	3	100.0	0	0.0	3
Office of the Grain Transportation Agency Administrator	3	0	1	0	3	75.0	1	25.0	4	100.0	0	0.0	4
Office of the Superintendent of Financial Institutions	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
Offices of the Information and Privacy Commissioners	1	1	0	2	2	50.0	2	50.0	1	25.0	3	75.0	4
Patented Medicine Prices Review Board	3	0	0	0	3	100.0	0	0.0	3	100.0	0	0.0	3
Privy Council Office	22	8	21	2	30	56.6	23	43.4	43	81.1	10	18.9	53
Public Service Commission	21	11	14	8	32	59.3	22	40.7	35	64.8	19	35.2	54
Public Service Staff Relations Board	2	3	1	0	5	83.3	1	16.7	3	50.0	3	50.0	6
Public Works	93	19	15	8	112	83.0	23	17.0	108	80.0	27	20.0	135
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	0	1	0	0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	1
Royal Canadian Mounted Police External Review Committee	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
Secretary of State of Canada	14	22	8	4	36	75.0	12	25.0	22	45.8	26	54.2	48
Solicitor General	16	2	9	1	18	64.3	10	35.7	25	89.3	3	10.7	28
Statistics Canada	50	13	8	3	63	85.1	11	14.9	58	78.4	16	21.6	74
Supply and Services	124	41	32	4	165	82.1	36	17.9	156	77.6	45	22.4	201
Supreme Court of Canada	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
Tax Court of Canada	0	2	0	0	2	100.0	0	0.0	0	0.0	2	100.0	2
Transport	175	38	21	8	213	88.0	29	12.0	196	81.0	46	19.0	242
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	25	5	8	4	30	71.4	12	28.6	33	78.6	9	21.4	42
Treasury Board (Secretariat)	77	28	24	8	105	76.6	32	23.4	101	73.7	36	26.3	137
Veterans Affairs	25	4	2	2	29	87.9	4	12.1	27	81.8	6	18.2	33
Western Economic Diversification	22	1	4	1	23	82.1	5	17.9	26	92.9	2	7.1	28
Total	2 638	773	531	175	3 411	82.9	706	17.1	3 169	77.0	948	23.0	4 117

19 Scientific and Professional Category, sex and language group

Number and percentage of employees in the Scientific and Professional Category, by department, sex and language group, 1992

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Agriculture	1 490	329	321	134	1 821	80.0	455	20.0	1 811	79.6	463	20.4	2 276
Atlantic Canada Opportunities Agency	3	1	1	0	4	80.0	1	20.0	4	80.0	1	20.0	5
Bureau of Pensions Advocates	15	3	8	2	18	64.3	10	35.7	23	82.1	5	17.9	28
Canada Labour Relations Board	0	0	2	2	0	0.0	4	100.0	2	50.0	2	50.0	4
Canadian Centre for Management Development	3	1	3	0	4	57.1	3	42.9	6	85.7	1	14.3	7
Canadian Grain Commission	31	0	10	1	31	73.8	11	26.2	41	97.6	1	2.4	42
Canadian Human Rights Commission	3	2	5	2	5	41.7	7	58.3	8	66.7	4	33.3	12
Canadian International Development Agency	53	35	13	14	88	76.5	27	23.5	66	57.4	49	42.6	115
Canadian International Trade Tribunal	5	3	5	0	8	61.5	5	38.5	10	76.9	3	23.1	13
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	20	2	5	3	22	73.3	8	26.7	25	83.3	5	16.7	30
Canadian Space Agency	59	13	3	3	101	93.5	7	6.5	62	79.5	16	20.5	108
Canadian Transportation Accident Investigation and Safety Board	22	2	6	3	24	72.7	9	27.3	28	84.8	5	15.2	33
Communications	204	72	27	13	276	87.3	40	12.7	231	73.1	85	26.9	316
Competition Tribunal	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
Consumer and Corporate Affairs	149	38	43	25	187	73.3	68	26.7	192	75.3	63	24.7	255
Copyright Board	0	2	0	0	2	100.0	0	0.0	0	0.0	2	100.0	2
Correctional Service of Canada	256	124	282	89	380	50.6	371	49.4	538	71.6	213	28.4	751
Employment and Immigration	109	55	72	23	164	63.3	95	36.7	181	69.9	78	30.1	259
Energy, Mines and Resources	928	232	165	69	1 160	83.2	234	16.8	1 093	78.4	301	21.6	1 394
Environment	1 497	340	316	95	1 837	81.7	411	18.3	1 813	80.6	435	19.4	2 248
External Affairs	33	11	18	1	44	69.8	19	30.2	51	81.0	12	19.0	63
Federal Court of Canada	0	0	3	1	0	0.0	4	100.0	3	75.0	1	25.0	4
Federal Office of Regional Development - Quebec	0	9	0	1	9	90.0	1	10.0	0	0.0	10	100.0	10
Federal-Provincial Relations Office	6	2	2	2	8	66.7	4	33.3	8	66.7	4	33.3	12
Finance	156	56	76	22	212	68.4	98	31.6	232	74.8	78	25.2	310
Fisheries and Oceans	850	120	171	35	970	82.5	206	17.5	1 021	86.8	155	13.2	1 176
Forestry	325	60	40	6	385	89.3	46	10.7	365	84.7	66	15.3	431
Hazardous Materials Information Review Commission	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
Immigration and Refugee Board	9	4	16	3	13	40.6	19	59.4	25	78.1	7	21.9	32
Indian Affairs and Northern Development	296	27	226	8	323	58.0	234	42.0	522	93.7	35	6.3	557
Industry, Science and Technology	37	8	11	3	45	76.3	14	23.7	48	81.4	11	18.6	59
International Joint Commission	8	0	0	0	10	90.9	1	9.1	8	100.0	0	0.0	11
Investment Canada	5	2	6	0	7	53.8	6	46.2	11	84.6	2	15.4	13
Justice	508	194	331	152	702	59.2	483	40.8	839	70.8	346	29.2	1 185
Labour	44	14	12	4	58	78.4	16	21.6	56	75.7	18	24.3	74
Law Reform Commission of Canada	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
Multiculturalism and Citizenship	3	1	0	0	4	100.0	0	0.0	3	75.0	1	25.0	4
National Archives of Canada	47	18	44	9	65	55.1	53	44.9	91	77.1	27	22.9	118
National Defence (Public Service employees)	1 095	393	276	166	1 488	77.1	442	22.9	1 371	71.0	559	29.0	1 930
National Energy Board	80	3	16	2	83	82.2	18	17.8	96	95.0	5	5.0	101
National Health and Welfare	761	172	988	165	933	44.7	1 154	55.3	1 749	83.8	337	16.2	2 087
National Library of Canada	39	17	90	27	56	32.4	117	67.6	129	74.6	44	25.4	173
National Parole Board	0	0	2	0	0	0.0	2	100.0	2	100.0	0	0.0	2
National Revenue (Customs and Excise)	808	51	273	29	859	74.0	302	26.0	1 081	93.1	80	6.9	1 161
National Revenue (Taxation)	2 273	761	587	192	3 034	79.6	779	20.4	2 860	75.0	953	25.0	3 813

Table 19 — Continued

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
National Transportation Agency	40	17	19	8	57	67.9	27	32.1	59	70.2	25	29.8	84
Office of the Chief Electoral Officer	1	1	2	1	2	40.0	3	60.0	3	60.0	2	40.0	5
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	2	4	2	1	6	66.7	3	33.3	4	44.4	5	55.6	9
Office of the Commissioner of Official Languages	0	1	2	0	1	33.3	2	66.7	2	66.7	1	33.3	3
Office of the Coordinator, Status of Women	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
Office of the Governor General's Secretary	0	1	0	0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	1
Office of the Grain Transportation Agency Administrator	3	0	2	0	3	60.0	2	40.0	5	100.0	0	0.0	5
Offices of the Information and Privacy Commissioners	2	1	0	0	3	100.0	0	0.0	2	66.7	1	33.3	3
Patented Medicine Prices Review Board	5	1	2	0	6	75.0	2	25.0	7	87.5	1	12.5	8
Privy Council Office	5	1	0	2	6	75.0	2	25.0	5	62.5	3	37.5	8
Public Service Commission	38	110	57	189	148	37.6	246	62.4	95	24.1	299	75.9	394
Public Service Staff Relations Board	1	1	1	0	2	66.7	1	33.3	2	66.7	1	33.3	3
Public Works	634	143	73	24	777	88.9	97	11.1	707	80.9	167	19.1	874
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	13	3	9	2	16	59.3	11	40.7	22	81.5	5	18.5	27
Secretary of State of Canada	6	7	4	8	13	52.0	12	48.0	10	40.0	15	60.0	25
Solicitor General	14	2	11	1	16	57.1	12	42.9	25	89.3	3	10.7	28
Statistics Canada	531	209	253	98	740	67.8	351	32.2	784	71.9	307	28.1	1 091
Supply and Services	15	5	7	5	20	62.5	12	37.5	22	68.8	10	31.3	32
Supreme Court of Canada	3	3	8	6	6	30.0	14	70.0	11	55.0	9	45.0	20
Transport	546	138	56	22	684	89.8	78	10.2	602	79.0	160	21.0	762
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	2	1	1	1	3	60.0	2	40.0	3	60.0	2	40.0	5
Treasury Board (Secretariat)	26	6	8	1	32	78.0	9	22.0	34	82.9	7	17.1	41
Veterans Affairs	60	43	112	201	103	24.8	313	75.2	172	41.3	244	58.7	416
Veterans Appeal Board	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
Western Economic Diversification	4	0	0	0	4	100.0	0	0.0	4	100.0	0	0.0	4
Total	14 182	3 875	5 108	1 876	18 090	72.1	6 987	27.9	19 290	77.0	5 751	23.0	25 077

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify language group.

— For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

20 Administrative and Foreign Service Category, sex and language group

Number and percentage of employees in the Administrative and Foreign Service Category, by department, sex and language group, 1992

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Agriculture	657	175	442	179	834	57.3	621	42.7	1 099	75.6	354	24.4	1 455
Atlantic Canada Opportunities Agency	114	29	54	24	143	64.7	78	35.3	168	76.0	53	24.0	221
Bureau of Pensions Advocates	2	2	12	1	4	23.5	13	76.5	14	82.4	3	17.6	17
Canada Labour Relations Board	8	7	6	15	15	41.7	21	58.3	14	38.9	22	61.1	36
Canadian Centre for Management Development	0	12	11	24	12	25.5	35	74.5	11	23.4	36	76.6	47
Canadian Grain Commission	31	3	17	2	34	64.2	19	35.8	48	90.6	5	9.4	53
Canadian Human Rights Commission	43	17	54	30	60	41.7	84	58.3	97	67.4	47	32.6	144
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	0	3	1	5	3	33.3	6	66.7	1	11.1	8	88.9	9
Canadian International Development Agency	202	197	125	196	399	55.4	321	44.6	327	45.4	393	54.6	720
Canadian International Trade Tribunal	12	7	11	14	19	43.2	25	56.8	23	52.3	21	47.7	44
Canadian Pension Commission	4	0	2	0	4	66.7	2	33.3	6	100.0	0	0.0	6
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	70	45	50	68	115	49.4	118	50.6	120	51.5	113	48.5	233
Canadian Secretariat	1	2	1	1	3	60.0	2	40.0	2	40.0	3	60.0	5
Canadian Space Agency	5	17	11	16	23	41.1	33	58.9	16	32.7	33	67.3	56
Canadian Transportation Accident Investigation and Safety Board	7	7	21	15	14	28.0	36	72.0	28	56.0	22	44.0	50
Civil Aviation Tribunal	0	1	1	1	1	33.3	2	66.7	1	33.3	2	66.7	3
Communications	225	168	220	229	393	46.7	449	53.3	445	52.9	397	47.1	842
Competition Tribunal	1	2	0	5	3	37.5	5	62.5	1	12.5	7	87.5	8
Consumer and Corporate Affairs	327	161	212	189	488	54.9	401	45.1	539	60.6	350	39.4	889
Copyright Board	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
Correctional Service of Canada	1 007	501	534	325	1 508	63.7	859	36.3	1 541	65.1	826	34.9	2 367
Employment and Immigration	4 020	2 270	4 896	2 310	6 291	46.6	7 207	53.4	8 916	66.1	4 580	33.9	13 498
Energy, Mines and Resources	206	119	214	148	325	47.3	362	52.7	420	61.1	267	38.9	687
Environment	747	303	529	324	1 050	55.2	853	44.8	1 276	67.1	627	32.9	1 903
External Affairs	969	365	413	164	1 334	69.8	577	30.2	1 382	72.3	529	27.7	1 911
Federal Court of Canada	37	33	57	45	70	40.7	102	59.3	94	54.7	78	45.3	172
Federal Office of Regional Development - Quebec	7	76	3	49	83	61.5	52	38.5	10	7.4	125	92.6	135
Federal-Provincial Relations Office	15	2	12	19	17	35.4	31	64.6	27	56.3	21	43.8	48
Finance	57	35	80	53	92	40.9	133	59.1	137	60.9	88	39.1	225
Fisheries and Oceans	487	156	281	126	643	61.2	407	38.8	768	73.1	282	26.9	1 050
Forestry	105	51	72	39	156	58.4	111	41.6	177	66.3	90	33.7	267
Hazardous Materials Information Review Commission	5	1	2	0	6	75.0	2	25.0	7	87.5	1	12.5	8
Immigration and Refugee Board	117	41	122	71	158	45.0	193	55.0	239	68.1	112	31.9	351
Indian Affairs and Northern Development	694	164	661	179	858	50.5	840	49.5	1 355	79.8	343	20.2	1 698
Industry, Science and Technology	566	164	309	170	730	60.4	479	39.6	875	72.4	334	27.6	1 209
International Joint Commission	2	0	2	2	2	33.3	4	66.7	4	66.7	2	33.3	6
Investment Canada	23	5	14	6	28	58.3	20	41.7	37	77.1	11	22.9	48
Justice	45	33	82	73	78	33.5	155	66.5	127	54.5	106	45.5	233
Labour	173	84	124	97	257	53.8	221	46.2	297	62.1	181	37.9	478
Law Reform Commission of Canada	0	1	1	2	1	25.0	3	75.0	1	25.0	3	75.0	4
Multiculturalism and Citizenship	82	35	160	75	117	33.2	235	66.8	242	68.8	110	31.3	352
National Archives of Canada	72	37	47	46	109	54.0	93	46.0	119	58.9	83	41.1	202
National Defence (Public Service employees)	1 429	404	677	296	1 833	65.3	973	34.7	2 106	75.1	700	24.9	2 806
National Energy Board	41	8	24	10	49	59.0	34	41.0	65	78.3	18	21.7	83
National Farm Products Marketing Council	3	3	3	2	6	54.5	5	45.5	6	54.5	5	45.5	11

Table 20 — Continued

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
National Health and Welfare	551	218	830	395	769	38.6	1 225	61.4	1 381	69.3	613	30.7	1 994
National Library of Canada	20	18	20	12	38	54.3	32	45.7	40	57.1	30	42.9	70
National Parole Board	25	16	59	49	41	27.5	108	72.5	84	56.4	65	43.6	149
National Revenue (Customs and Excise)	4 356	1 268	2 854	735	5 624	61.0	3 590	39.0	7 210	78.3	2 003	21.7	9 214
National Revenue (Taxation)	4 116	1 384	3 858	1 407	5 500	51.1	5 265	48.9	7 974	74.1	2 791	25.9	10 765
National Transportation Agency	69	48	65	68	117	46.8	133	53.2	134	53.6	116	46.4	250
Office of the Chief Electoral Officer	5	20	6	29	25	41.7	35	58.3	11	18.3	49	81.7	60
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	2	3	2	3	5	50.0	5	50.0	4	40.0	6	60.0	10
Office of the Commissioner of Official Languages	20	34	18	28	54	54.0	46	46.0	38	38.0	62	62.0	100
Office of the Coordinator, Status of Women	1	1	21	12	2	5.7	33	94.3	22	62.9	13	37.1	35
Office of the Governor General's Secretary	6	10	16	17	16	32.7	33	67.3	22	44.9	27	55.1	49
Office of the Grain Transportation Agency Administrator	6	0	5	0	6	54.5	5	45.5	11	100.0	0	0.0	11
Offices of the Information and Privacy Commissioners	22	12	10	10	34	63.0	20	37.0	32	59.3	22	40.7	54
Patented Medicine Prices Review Board	5	0	7	5	5	29.4	12	70.6	12	70.6	5	29.4	17
Privy Council Office	32	26	46	63	58	34.7	109	65.3	78	46.7	89	53.3	167
Procurement Review Board	2	0	0	2	2	50.0	2	50.0	2	50.0	2	50.0	4
Public Service Commission	202	191	251	289	393	42.1	540	57.9	453	48.6	480	51.4	933
Public Service Staff Relations Board	8	7	5	7	15	55.6	12	44.4	13	48.1	14	51.9	27
Public Works	852	316	571	251	1 168	58.7	822	41.3	1 423	71.5	567	28.5	1 990
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	91	21	100	48	112	43.1	148	56.9	191	73.5	69	26.5	260
Secretary of State of Canada	161	442	197	712	603	39.9	909	60.1	358	23.7	1 154	76.3	1 512
Solicitor General	59	16	50	30	75	48.4	80	51.6	109	70.3	46	29.7	155
Statistics Canada	427	224	247	185	651	60.1	433	39.9	674	62.2	409	37.8	1 084
Supply and Services	1 526	713	1 078	658	2 239	56.3	1 736	43.7	2 604	65.5	1 371	34.5	3 975
Supreme Court of Canada	2	3	4	11	5	25.0	15	75.0	6	30.0	14	70.0	20
Tax Court of Canada	9	21	13	17	30	50.0	30	50.0	22	36.7	38	63.3	60
Transport	1 144	356	949	365	1 500	53.3	1 315	46.7	2 093	74.4	721	25.6	2 815
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	30	12	24	11	42	54.5	35	45.5	54	70.1	23	29.9	77
Treasury Board (Secretariat)	109	53	106	71	162	47.8	177	52.2	215	63.4	124	36.6	339
Veterans Affairs	416	126	439	107	542	49.8	546	50.2	855	78.6	233	21.4	1 088
Veterans Appeal Board	4	0	6	3	4	30.8	9	69.2	10	76.9	3	23.1	13
Western Economic Diversification	106	3	60	7	109	61.9	67	38.1	166	94.3	10	5.7	176
Total	27 002	11 308	22 488	11 252	38 314	53.2	33 750	46.8	49 490	68.7	22 560	31.3	72 064

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify language group.

— For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

21 Technical Category, sex and language group

Number and percentage of employees in the Technical Category, by department, sex and language group, 1992

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Agriculture	2 070	604	704	177	2 679	75.2	885	24.8	2 774	78.0	781	22.0	3 564
Bureau of Pensions Advocates	1	1	3	0	2	40.0	3	60.0	4	80.0	1	20.0	5
Canadian Centre for Management Development	0	1	0	2	1	33.3	2	66.7	0	0.0	3	100.0	3
Canadian Grain Commission	308	20	80	0	328	80.4	80	19.6	388	95.1	20	4.9	408
Canadian Human Rights Commission	0	1	3	0	1	25.0	3	75.0	3	75.0	1	25.0	4
Canadian International Development Agency	1	5	2	5	6	46.2	7	53.8	3	23.1	10	76.9	13
Canadian International Trade Tribunal	1	2	3	3	3	33.3	6	66.7	4	44.4	5	55.6	9
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	2	2	4	1	4	44.4	5	55.6	6	66.7	3	33.3	9
Canadian Secretariat	1	0	0	1	1	50.0	1	50.0	1	50.0	1	50.0	2
Canadian Space Agency	17	7	0	1	24	96.0	1	4.0	17	68.0	8	32.0	25
Canadian Transportation Accident Investigation and Safety Board	103	24	10	2	127	91.4	12	8.6	113	81.3	26	18.7	139
Communications	333	123	57	22	456	85.2	79	14.8	390	72.9	145	27.1	535
Consumer and Corporate Affairs	249	93	28	8	342	90.5	36	9.5	277	73.3	101	26.7	378
Correctional Service of Canada	20	11	8	4	31	72.1	12	27.9	28	65.1	15	34.9	43
Employment and Immigration	18	14	22	14	32	47.1	36	52.9	40	58.8	28	41.2	68
Energy, Mines and Resources	479	207	142	60	686	77.3	202	22.7	621	69.9	267	30.1	888
Environment	1 635	351	331	95	1 987	82.3	426	17.7	1 966	81.5	446	18.5	2 413
External Affairs	134	24	35	12	158	77.1	47	22.9	169	82.4	36	17.6	205
Federal Court of Canada	6	5	18	2	11	35.5	20	64.5	24	77.4	7	22.6	31
Federal Office of Regional Development - Quebec	0	1	0	3	1	25.0	3	75.0	0	0.0	4	100.0	4
Finance	8	4	11	5	12	42.9	16	57.1	19	67.9	9	32.1	28
Fisheries and Oceans	1 407	200	197	49	1 607	86.7	246	13.3	1 604	86.6	249	13.4	1 853
Forestry	249	37	54	9	286	81.9	63	18.1	303	86.8	46	13.2	349
Immigration and Refugee Board	11	6	15	6	17	44.7	21	55.3	26	68.4	12	31.6	38
Indian Affairs and Northern Development	114	7	61	9	121	63.4	70	36.6	175	91.6	16	8.4	191
Industry, Science and Technology	8	11	10	3	19	59.4	13	40.6	18	56.3	14	43.8	32
International Joint Commission	2	0	1	0	2	66.7	1	33.3	3	100.0	0	0.0	3
Investment Canada	1	1	1	3	2	33.3	4	66.7	2	33.3	4	66.7	6
Justice	11	7	65	32	18	15.7	97	84.3	76	66.1	39	33.9	115
Labour	20	11	10	10	31	60.8	20	39.2	30	58.8	21	41.2	51
Multiculturalism and Citizenship	0	2	3	0	2	40.0	3	60.0	3	60.0	2	40.0	5
National Archives of Canada	47	26	36	27	73	53.7	63	46.3	83	61.0	53	39.0	136
National Defence (Public Service employees)	1 997	559	197	56	2 556	91.0	253	9.0	2 194	78.1	615	21.9	2 809
National Energy Board	13	1	8	0	14	63.6	8	36.4	21	95.5	1	4.5	22
National Farm Products Marketing Council	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
National Health and Welfare	241	80	233	54	321	52.8	287	47.2	474	78.0	134	22.0	608
National Library of Canada	7	4	25	24	11	18.3	49	81.7	32	53.3	28	46.7	60
National Parole Board	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
National Revenue (Customs and Excise)	5	8	7	6	13	50.0	13	50.0	12	46.2	14	53.8	26
National Revenue (Taxation)	71	31	22	6	102	78.5	28	21.5	93	71.5	37	28.5	130
National Transportation Agency	9	4	14	10	13	35.1	24	64.9	23	62.2	14	37.8	37
Office of the Chief Electoral Officer	4	9	0	7	13	65.0	7	35.0	4	20.0	16	80.0	20
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	0	0	1	1	0	0.0	2	100.0	1	50.0	1	50.0	2
Office of the Commissioner of Official Languages	0	0	2	1	0	0.0	3	100.0	2	66.7	1	33.3	3
Office of the Coordinator, Status of Women	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1

Table 21 — Continued

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Office of the Governor General's Secretary	0	0	2	1	0	0.0	3	100.0	2	66.7	1	33.3	3
Offices of the Information and Privacy Commissioners	1	0	1	1	1	33.3	2	66.7	2	66.7	1	33.3	3
Patented Medicine Prices Review Board	1	1	1	2	2	40.0	3	60.0	2	40.0	3	60.0	5
Privy Council Office	6	3	6	3	9	50.0	9	50.0	12	66.7	6	33.3	18
Public Service Commission	11	11	8	11	22	53.7	19	46.3	19	46.3	22	53.7	41
Public Service Staff Relations Board	0	2	0	1	2	66.7	1	33.3	0	0.0	3	100.0	3
Public Works	757	241	85	24	999	90.2	109	9.8	842	76.1	265	23.9	1 108
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	26	8	19	4	34	59.6	23	40.4	45	78.9	12	21.1	57
Secretary of State of Canada	3	7	3	28	10	24.4	31	75.6	6	14.6	35	85.4	41
Solicitor General	0	0	2	2	0	0.0	4	100.0	2	50.0	2	50.0	4
Statistics Canada	321	199	322	192	520	50.3	514	49.7	643	62.2	391	37.8	1 034
Supply and Services	50	20	14	13	70	72.2	27	27.8	64	66.0	33	34.0	97
Supreme Court of Canada	11	4	13	12	15	37.5	25	62.5	24	60.0	16	40.0	40
Tax Court of Canada	2	2	3	4	4	36.4	7	63.6	5	45.5	6	54.5	11
Transport	6 345	1 492	523	139	7 839	92.2	663	7.8	6 868	80.8	1 631	19.2	8 502
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
Treasury Board (Secretariat)	2	2	3	5	4	33.3	8	66.7	5	41.7	7	58.3	12
Veterans Affairs	7	18	39	33	25	25.8	72	74.2	46	47.4	51	52.6	97
Western Economic Diversification	1	0	1	1	1	33.3	2	66.7	2	66.7	1	33.3	3
Total	17 149	4 514	3 470	1 206	21 672	82.2	4 681	17.8	20 619	78.3	5 720	21.7	26 353

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify language group.

— For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Administrative Support Category, sex and language group

Number and percentage of employees in the Administrative Support Category, by department, sex and language group, 1992

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Agriculture	202	74	1 234	415	278	14.4	1 654	85.6	1 436	74.6	489	25.4	1 932
Atlantic Canada Opportunities Agency	5	4	58	35	9	8.8	93	91.2	63	61.8	39	38.2	102
Bureau of Pensions Advocates	2	0	32	10	2	4.5	42	95.5	34	77.3	10	22.7	44
Canada Labour Relations Board	0	7	11	24	7	16.7	35	83.3	11	26.2	31	73.8	42
Canadian Centre for Management Development	0	3	0	27	3	10.0	27	90.0	0	0.0	30	100.0	30
Canadian Grain Commission	13	1	89	10	14	12.4	99	87.6	102	90.3	11	9.7	113
Canadian Human Rights Commission	5	2	16	33	7	12.3	50	87.7	21	37.5	35	62.5	57
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	0	5	1	6	5	41.7	7	58.3	1	8.3	11	91.7	12
Canadian International Development Agency	15	23	62	221	38	11.8	283	88.2	77	24.0	244	76.0	321
Canadian International Trade Tribunal	1	0	4	14	1	5.3	18	94.7	5	26.3	14	73.7	19
Canadian Pension Commission	0	0	14	6	0	0.0	20	100.0	14	70.0	6	30.0	20
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	7	17	33	55	24	21.4	88	78.6	40	35.7	72	64.3	112
Canadian Secretariat	0	0	0	1	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	1
Canadian Space Agency	2	7	13	33	9	15.5	49	84.5	15	27.3	40	72.7	58
Canadian Transportation Accident Investigation and Safety Board	6	5	21	29	11	18.0	50	82.0	27	44.3	34	55.7	61
Civil Aviation Tribunal	0	0	0	2	0	0.0	2	100.0	0	0.0	2	100.0	2
Communications	38	35	222	246	73	13.5	468	86.5	260	48.1	281	51.9	541
Competition Tribunal	0	1	0	1	1	50.0	1	50.0	0	0.0	2	100.0	2
Consumer and Corporate Affairs	50	69	268	279	119	17.9	547	82.1	318	47.7	348	52.3	666
Copyright Board	0	0	0	2	0	0.0	2	100.0	0	0.0	2	100.0	2
Correctional Service of Canada	52	27	936	554	79	5.0	1 490	95.0	988	63.0	581	37.0	1 569
Employment and Immigration	1 169	531	6 609	3 220	1 700	14.7	9 829	85.3	7 778	67.5	3 751	32.5	11 529
Energy, Mines and Resources	109	48	359	202	157	21.9	561	78.1	468	65.2	250	34.8	718
Environment	124	67	822	405	191	13.5	1 227	86.5	946	66.7	472	33.3	1 418
External Affairs	310	142	654	474	452	28.6	1 128	71.4	964	61.0	616	39.0	1 580
Federal Court of Canada	10	15	30	55	25	22.7	85	77.3	40	36.4	70	63.6	110
Federal Office of Regional Development - Quebec	0	13	0	67	13	16.2	67	83.8	0	0.0	80	100.0	80
Federal-Provincial Relations Office	3	3	11	24	6	14.6	35	85.4	14	34.1	27	65.9	41
Finance	17	21	84	114	38	16.1	198	83.9	101	42.8	135	57.2	236
Fisheries and Oceans	68	21	542	181	89	11.0	723	89.0	610	75.1	202	24.9	812
Forestry	10	8	111	74	18	8.9	185	91.1	121	59.6	82	40.4	203
Immigration and Refugee Board	43	25	148	85	68	22.6	233	77.4	191	63.5	110	36.5	301
Indian Affairs and Northern Development	89	33	668	201	122	12.3	869	87.7	757	76.4	234	23.6	991
Industry, Science and Technology	34	29	233	174	63	13.4	407	86.6	267	56.8	203	43.2	470
International Joint Commission	3	0	8	3	3	17.6	14	82.4	11	78.6	3	21.4	17
Investment Canada	3	0	12	14	3	10.3	26	89.7	15	51.7	14	48.3	29
Justice	36	26	295	232	62	10.5	527	89.5	331	56.2	258	43.8	589
Labour	27	12	110	121	39	14.4	231	85.6	137	50.7	133	49.3	270
Law Reform Commission of Canada	1	1	1	2	2	40.0	3	60.0	2	40.0	3	60.0	5
Multiculturalism and Citizenship	38	9	151	86	47	16.5	237	83.5	189	66.5	95	33.5	284
National Archives of Canada	83	52	65	84	135	47.5	149	52.5	148	52.1	136	47.9	284
National Defence (Public Service employees)	1 029	340	5 173	1 525	1 369	17.0	6 698	83.0	6 202	76.9	1 865	23.1	8 067
National Energy Board	4	2	61	12	6	7.6	73	92.4	65	82.3	14	17.7	79
National Farms Products Marketing Council	0	0	2	3	0	0.0	5	100.0	2	40.0	3	60.0	5
National Health and Welfare	400	225	2 093	774	625	17.9	2 867	82.1	2 493	71.4	999	28.6	3 492

Table 22 — Continued

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
National Library of Canada	31	16	87	79	47	22.1	166	77.9	118	55.4	95	44.6	213
National Parole Board	8	9	64	43	17	13.7	107	86.3	72	58.1	52	41.9	124
National Revenue (Customs and Excise)	423	152	1 960	685	575	17.9	2 645	82.1	2 383	74.0	837	26.0	3 220
National Revenue (Taxation)	913	389	3 463	1 811	1 302	19.8	5 274	80.2	4 376	66.5	2 200	33.5	6 576
National Transportation Agency	9	13	30	45	22	22.7	75	77.3	39	40.2	58	59.8	97
Office of the Chief Electoral Officer	3	2	5	23	5	15.2	28	84.8	8	24.2	25	75.8	33
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	3	1	1	7	4	33.3	8	66.7	4	33.3	8	66.7	12
Office of the Commissioner of Official Languages	3	7	3	38	10	19.6	41	80.4	6	11.8	45	88.2	51
Office of the Coordinator, Status of Women	0	1	6	7	1	7.1	13	92.9	6	42.9	8	57.1	14
Office of the Governor General's Secretary	2	5	7	27	7	17.1	34	82.9	9	22.0	32	78.0	41
Office of the Grain Transportation Agency Administrator	0	0	8	1	0	0.0	9	100.0	8	88.9	1	11.1	9
Offices of the Information and Privacy Commissioners	1	2	6	9	3	16.7	15	83.3	7	38.9	11	61.1	18
Patented Medicine Prices Review Board	0	0	2	2	0	0.0	4	100.0	2	50.0	2	50.0	4
Privy Council Office	20	29	58	81	49	26.1	139	73.9	78	41.5	110	58.5	188
Procurement Review Board	0	0	1	2	0	0.0	3	100.0	1	33.3	2	66.7	3
Public Service Commission	28	51	174	322	79	13.7	496	86.3	202	35.1	373	64.9	575
Public Service Staff Relations Board	3	6	10	10	9	31.0	20	69.0	13	44.8	16	55.2	29
Public Works	139	55	657	409	194	15.4	1 066	84.6	796	63.2	464	36.8	1 260
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	129	63	2 025	504	192	7.1	2 530	92.9	2 154	79.2	567	20.8	2 722
Secretary of State of Canada	20	49	86	418	69	12.0	504	88.0	106	18.5	467	81.5	573
Solicitor General	7	9	31	44	16	17.6	75	82.4	38	41.8	53	58.2	91
Statistics Canada	226	156	601	467	382	26.3	1 068	73.7	827	57.0	623	43.0	1 450
Supply and Services	497	376	1 394	1 149	873	25.6	2 543	74.4	1 891	55.4	1 525	44.6	3 416
Supreme Court of Canada	5	7	6	27	12	26.7	33	73.3	11	24.4	34	75.6	45
Tax Court of Canada	2	4	11	34	6	11.8	45	88.2	13	25.5	38	74.5	51
Transport	236	110	1 613	641	346	13.3	2 254	86.7	1 849	71.1	751	28.9	2 600
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	1	1	4	8	2	14.3	12	85.7	5	35.7	9	64.3	14
Treasury Board (Secretariat)	5	6	33	72	11	9.5	105	90.5	38	32.8	78	67.2	116
Veterans Affairs	172	58	777	238	230	18.5	1 015	81.5	949	76.2	296	23.8	1 245
Veterans Appeal Board	1	0	11	3	1	6.7	14	93.3	12	80.0	3	20.0	15
Western Economic Diversification	4	0	55	10	4	5.8	65	94.2	59	85.5	10	14.5	69
Total	6 899	3 480	34 445	17 351	10 381	16.7	51 809	83.3	41 344	66.5	20 831	33.5	62 190

Note:— The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify language group.

— For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

23 Operational Category, sex and language group

Number and percentage of employees in the Operational Category, by department, sex and language group, 1992

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Agriculture	817	163	61	17	982	92.6	78	7.4	878	83.0	180	17.0	1 060
Canadian Centre for Management Development	0	3	0	0	3	100.0	0	0.0	0	0.0	3	100.0	3
Canadian Grain Commission	119	11	27	1	130	82.3	28	17.7	146	92.4	12	7.6	158
Canadian International Development Agency	0	3	0	0	3	100.0	0	0.0	0	0.0	3	100.0	3
Communications	40	10	1	0	50	98.0	1	2.0	41	80.4	10	19.6	51
Consumer and Corporate Affairs	15	13	0	0	28	100.0	0	0.0	15	53.6	13	46.4	28
Correctional Service of Canada	3 222	1 807	542	164	5 038	87.7	708	12.3	3 764	65.6	1 971	34.4	5 746
Employment and Immigration	29	12	4	1	41	89.1	5	10.9	33	71.7	13	28.3	46
Energy, Mines and Resources	82	43	4	3	125	94.7	7	5.3	86	65.2	46	34.8	132
Environment	1 068	146	111	11	1 215	90.9	122	9.1	1 179	88.2	157	11.8	1 337
External Affairs	28	28	1	2	56	94.9	3	5.1	29	49.2	30	50.8	59
Federal Court of Canada	3	13	0	2	16	88.9	2	11.1	3	16.7	15	83.3	18
Finance	2	5	1	2	7	70.0	3	30.0	3	30.0	7	70.0	10
Fisheries and Oceans	495	15	13	3	510	97.0	16	3.0	508	96.6	18	3.4	526
Forestry	58	16	7	0	74	91.4	7	8.6	65	80.2	16	19.8	81
Indian Affairs and Northern Development	13	1	13	0	14	51.9	13	48.1	26	96.3	1	3.7	27
Industry, Science and Technology	2	0	0	1	2	66.7	1	33.3	2	66.7	1	33.3	3
Investment Canada	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
Justice	3	1	0	0	4	100.0	0	0.0	3	75.0	1	25.0	4
National Archives of Canada	14	10	0	0	24	100.0	0	0.0	14	58.3	10	41.7	24
National Defence (Public Service employees)	11 058	2 085	1 897	333	13 143	85.5	2 230	14.5	12 955	84.3	2 418	15.7	15 373
National Energy Board	0	3	0	1	3	75.0	1	25.0	0	0.0	4	100.0	4
National Health and Welfare	168	62	181	7	230	55.0	188	45.0	349	83.5	69	16.5	418
National Library of Canada	0	0	1	1	0	0.0	2	100.0	1	50.0	1	50.0	2
National Revenue (Customs and Excise)	49	27	9	1	76	88.4	10	11.6	58	67.4	28	32.6	86
National Revenue (Taxation)	186	96	14	5	282	93.7	19	6.3	200	66.4	101	33.6	301
Office of the Chief Electoral Officer	2	3	1	0	5	83.3	1	16.7	3	50.0	3	50.0	6
Office of the Commissioner of Official Languages	1	1	0	0	2	100.0	0	0.0	1	50.0	1	50.0	2
Office of the Governor General's Secretary	4	17	4	3	21	75.0	7	25.0	8	28.6	20	71.4	28
Privy Council Office	4	6	1	0	10	90.9	1	9.1	5	45.5	6	54.5	11
Public Service Commission	5	14	0	0	19	100.0	0	0.0	5	26.3	14	73.7	19
Public Works	968	703	93	75	1 671	90.9	168	9.1	1 061	57.7	778	42.3	1 839
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	188	45	75	11	233	73.0	86	27.0	263	82.4	56	17.6	319
Secretary of State of Canada	0	4	0	0	4	100.0	0	0.0	0	0.0	4	100.0	4
Statistics Canada	24	14	12	31	38	46.9	43	53.1	36	44.4	45	55.6	81
Supply and Services	261	484	85	192	745	72.9	277	27.1	346	33.9	676	66.1	1 022
Supreme Court of Canada	4	7	0	0	11	100.0	0	0.0	4	36.4	7	63.6	11
Tax Court of Canada	1	1	0	0	2	100.0	0	0.0	1	50.0	1	50.0	2
Transport	2 994	549	97	26	3 544	96.6	123	3.4	3 091	84.3	575	15.7	3 667
Treasury Board (Secretariat)	0	1	0	0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	1
Veterans Affairs	38	337	58	225	375	57.0	283	43.0	96	14.6	562	85.4	658
Total	21 965	6 759	3 314	1 118	28 737	86.6	4 434	13.4	25 279	76.2	7 877	23.8	33 171

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify language group.

— For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

24 Appointments and type of employment

Number of appointments *to* and *within* the Public Service, by type of employment, 1991 and 1992

Type of employment	1991			1992		
	To the Public Service	Within the Public Service	Total	To the Public Service	Within the Public Service	Total
Indeterminate						
• Full-time	4 215	40 951	45 239	4 138	41 657	45 834
• Part-time	117	637	756	116	622	740
• Seasonal	111	295	407	173	357	530
Total	4 443	41 883	46 402	4 430	42 640	47 111
Specified period						
• Full-time	5 480	44 912	50 485	8 018	51 666	59 764
• Part-time	361	2 157	2 524	561	2 720	3 308
• Seasonal	10	24	34	55	64	119
Total	5 852	47 097	53 050	8 634	54 457	63 198
All types of employment						
• Full-time	9 701	85 895	95 767	12 165	93 349	105 643
• Part-time	479	2 794	3 281	677	3 343	4 051
• Seasonal	122	321	444	229	423	652
Grand total	10 303	89 018	99 510	13 075	97 128	110 366

Note:— The sums of the figures do not always equal the totals because in a number of cases, the documents did not specify type of employment or whether the appointment was *to* or *within* the Public Service.

25 Appointments and occupational category

Number and percentage of appointments *to* and *within* the Public Service, by occupational category and type of appointment, 1991 and 1992

1991

Appointments *within* the Public Service
Type of appointment

Occupational category	Appointments to the Public Service		Promotions		Lateral transfers or deployments		Re-appointments		Downward transfers		Demotions		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Executive Group	37	0.4	462	2.0	652	2.6	0	0.0	1	0.1	0	0.0	1 152	1.2
Scientific and Professional	1 332	13.0	2 794	11.8	2 129	8.6	1 683	4.3	98	6.7	0	0.0	8 052	8.1
Administrative and Foreign Service	2 642	25.7	8 823	37.3	6 364	25.7	4 098	10.5	389	26.5	0	0.0	22 354	22.5
Technical	1 111	10.8	2 770	11.7	1 606	6.5	1 820	4.7	99	6.7	0	0.0	7 416	7.5
Administrative Support	3 562	34.7	6 940	29.3	11 014	44.6	26 315	67.3	656	44.7	0	0.0	48 595	48.9
Operational	1 584	15.4	1 879	7.9	2 952	11.9	5 187	13.3	225	15.3	0	0.0	11 841	11.9
Total	10 303	100.0	23 668	100.0	24 717	100.0	39 103	100.0	1 468	100.0	0	0.0	99 510	100.0

1992

Executive Group	30	0.2	385	1.6	700	2.7	0	0.0	3	0.2	0	0.0	1 118	1.0
Scientific and Professional	1 600	12.2	3 123	13.0	2 082	8.0	1 638	3.6	81	5.6	0	0.0	8 532	7.7
Administrative and Foreign Service	3 099	23.7	9 653	40.2	7 110	27.5	5 060	11.1	426	29.3	0	0.0	25 409	23.0
Technical	1 346	10.3	2 788	11.6	1 748	6.8	1 842	4.0	116	8.0	0	0.0	7 850	7.1
Administrative Support	5 151	39.4	6 266	26.1	11 520	44.5	31 319	68.4	617	42.4	1	100.0	54 953	49.8
Operational	1 837	14.0	1 808	7.5	2 715	10.5	5 900	12.9	211	14.5	0	0.0	12 476	11.3
Total	13 075	100.0	24 023	100.0	25 875	100.0	45 759	100.0	1 454	100.0	1	100.0	110 366	100.0

Note:— The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category or type of appointment.

— Tables 26 to 33 present more detailed information on appointments *to* the Public Service and on the different types of appointments *within* the Public Service (except demotions: none in 1991 and 1 in 1992).

— For occupational category, percentage is based on the total of appointments where the occupational category is known.

26 Appointments to the Public Service, geographic area, sex and language group

Number and percentage of appointments to the Public Service, by geographic area, sex and language group, 1992

Geographic area	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Newfoundland	161	1	156	2	162	50.6	158	49.4	317	99.1	3	0.9	320
Prince Edward Island	26	2	25	4	28	49.1	29	50.9	51	89.5	6	10.5	57
Nova Scotia	276	10	176	17	290	59.8	195	40.2	452	94.4	27	5.6	480
New Brunswick	126	91	128	63	217	52.8	194	47.2	254	62.3	154	37.7	412
Quebec (Except NCR)	65	514	58	788	580	40.5	853	59.5	123	8.6	1 303	91.4	1 435
National Capital Region	1 195	590	1 128	822	1 793	47.8	1 958	52.2	2 323	62.2	1 412	37.8	3 757
Ontario (Except NCR)	1 155	28	1 310	82	1 201	46.1	1 403	53.9	2 465	95.7	110	4.3	2 615
Manitoba	272	7	325	19	279	44.8	344	55.2	597	95.8	26	4.2	623
Saskatchewan	143	3	165	2	146	46.6	167	53.4	309	98.4	5	1.6	314
Alberta	503	4	597	21	508	45.0	621	55.0	1 101	97.8	25	2.2	1 133
British Columbia	769	6	860	9	778	47.1	874	52.9	1 630	99.1	15	0.9	1 655
Yukon	31	0	43	0	31	41.9	43	58.1	74	100.0	0	0.0	75
Northwest Territories	52	0	44	0	52	54.2	44	45.8	96	100.0	0	0.0	96
Outside Canada	43	15	29	7	58	61.7	36	38.3	72	76.6	22	23.4	94
Total	4 818	1 271	5 044	1 836	6 124	47.0	6 919	53.0	9 865	76.0	3 108	24.0	13 075

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify geographic area, sex or language group.

— For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

— The sum of the total of appointments to the Public Service (Tables 26 and 28) and the total of appointments within the Public Service (Tables 27 and 29) does not concur with the total of appointments (110 366) because, in certain cases, it is not possible to determine whether the appointment was to or within the Public Service.

27 Appointments within the Public Service, geographic area, sex and language group

Number and percentage of appointments within the Public Service, by geographic area, sex and language group, 1992

Geographic area	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Newfoundland	1 298	10	1 047	6	1 308	55.4	1 053	44.6	2 345	99.3	16	0.7	2 361
Prince Edward Island	213	21	474	54	234	30.7	528	69.3	687	90.2	75	9.8	762
Nova Scotia	2 029	51	1 905	72	2 084	51.3	1 980	48.7	3 934	97.0	123	3.0	4 065
New Brunswick	719	256	890	719	975	37.7	1 609	62.3	1 609	62.3	975	37.7	2 584
Quebec (Except NCR)	380	5 003	560	9 971	5 386	33.8	10 543	66.2	940	5.9	14 974	94.1	15 933
National Capital Region	8 830	4 696	10 972	9 954	13 549	39.3	20 942	60.7	19 802	57.5	14 650	42.5	34 511
Ontario (Except NCR)	6 121	177	9 760	654	6 307	37.7	10 438	62.3	15 882	95.0	832	5.0	16 766
Manitoba	1 338	29	2 249	103	1 368	36.8	2 354	63.2	3 587	96.5	132	3.5	3 722
Saskatchewan	600	3	1 202	13	603	33.1	1 218	66.9	1 802	99.1	16	0.9	1 821
Alberta	1 859	32	2 890	109	1 895	38.7	3 003	61.3	4 749	97.1	141	2.9	4 902
British Columbia	3 657	41	5 119	78	3 699	41.6	5 201	58.4	8 777	98.7	119	1.3	8 902
Yukon	94	0	148	2	94	38.5	150	61.5	242	99.2	2	0.8	244
Northwest Territories	128	4	167	2	132	43.9	169	56.1	295	98.0	6	2.0	301
Outside Canada	140	35	57	21	175	69.2	78	30.8	197	77.9	56	22.1	253
Total	27 407	10 358	37 440	21 758	37 810	38.9	59 266	61.1	64 849	66.9	32 117	33.1	97 128

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify geographic area, sex or language group.

— For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

— The sum of the total of appointments to the Public Service (Tables 26 and 28) and the total of appointments within the Public Service (Tables 27 and 29) does not concur with the total of appointments (110 366) because, in certain cases, it is not possible to determine whether the appointment was to or within the Public Service.

28 Appointments to the Public Service, occupational category, sex and language group

Number and percentage of appointments to the Public Service, by occupational category, sex and language group, 1992

Occupational category	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Executive Group	19	6	4	1	25	83.3	5	16.7	23	76.7	7	23.3	30
Scientific and Professional	726	188	515	167	916	57.3	682	42.7	1 241	77.8	355	22.2	1 600
Administrative and Foreign Service	1 374	415	934	363	1 792	58.0	1 300	42.0	2 308	74.8	778	25.2	3 099
Technical	816	138	318	68	956	71.2	387	28.8	1 135	84.6	206	15.4	1 346
Administrative Support	702	251	2 961	1 176	968	18.8	4 170	81.2	3 664	72.0	1 428	28.0	5 151
Operational	1 179	273	302	61	1 465	80.1	365	19.9	1 482	81.6	334	18.4	1 837
Total	4 818	1 271	5 044	1 836	6 124	47.0	6 919	53.0	9 865	76.0	3 108	24.0	13 075

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, sex or language group.

— For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

— The sum of the total of appointments to the Public Service (Tables 26 and 28) and the total of appointments within the Public Service (Tables 27 and 29) does not concur with the total of appointments (110 366) because, in certain cases, it is not possible to determine whether the appointment was to or within the Public Service.

29 Appointments within the Public Service, occupational category, sex and language group

Number and percentage of appointments within the Public Service, by occupational category, sex and language group, 1992

Occupational category	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Executive Group	644	206	192	46	850	78.1	238	21.9	836	76.8	252	23.2	1 088
Scientific and Professional	3 123	1 073	1 898	820	4 199	60.7	2 722	39.3	5 021	72.6	1 893	27.4	6 924
Administrative and Foreign Service	7 265	3 267	7 637	4 066	10 536	47.4	11 708	52.6	14 902	67.0	7 333	33.0	22 249
Technical	3 473	1 053	1 425	532	4 530	69.8	1 960	30.2	4 898	75.6	1 585	24.4	6 494
Administrative Support	5 954	2 888	24 920	15 865	8 862	17.8	40 836	82.2	30 875	62.2	18 754	37.8	49 723
Operational	6 945	1 870	1 356	429	8 829	83.1	1 790	16.9	8 302	78.3	2 299	21.7	10 634
Total	27 407	10 358	37 440	21 758	37 810	38.9	59 266	61.1	64 849	66.9	32 117	33.1	97 128

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, sex or language group.

— For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

— The sum of the total of appointments to the Public Service (Tables 26 and 28) and the total of appointments within the Public Service (Tables 27 and 29) does not concur with the total of appointments (110 366) because, in certain cases, it is not possible to determine whether the appointment was to or within the Public Service.

30

Promotions, occupational category, sex and language group

Number and percentage of promotions, by occupational category, sex and language group, 1992

Occupational category	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Executive Group	217	78	71	19	295	76.6	90	23.4	288	74.8	97	25.2	385
Scientific and Professional	1 605	486	758	274	2 091	67.0	1 032	33.0	2 363	75.7	760	24.3	3 123
Administrative and Foreign Service	2 804	1 223	3 677	1 946	4 028	41.7	5 625	58.3	6 481	67.2	3 169	32.8	9 653
Technical	1 577	500	517	193	2 077	74.5	710	25.5	2 094	75.1	693	24.9	2 788
Administrative Support	683	363	3 297	1 919	1 047	16.7	5 217	83.3	3 980	63.6	2 282	36.4	6 266
Operational	1 150	404	190	63	1 555	86.0	253	14.0	1 340	74.2	467	25.8	1 808
Total	8 036	3 054	8 510	4 414	11 093	46.2	12 927	53.8	16 546	68.9	7 468	31.1	24 023

Note:— The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify sex or language group.

— For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

31

Lateral transfers or deployments, occupational category, sex and language group

Number and percentage of lateral transfers or deployments, by occupational category, sex and language group, 1992

Occupational category	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Executive Group	424	128	121	27	552	78.9	148	21.1	545	77.9	155	22.1	700
Scientific and Professional	934	327	589	231	1 261	60.6	820	39.4	1 523	73.2	558	26.8	2 082
Administrative and Foreign Service	2 457	1 152	2 247	1 252	3 609	50.8	3 499	49.2	4 704	66.2	2 404	33.8	7 110
Technical	1 016	310	301	120	1 327	75.9	421	24.1	1 317	75.4	430	24.6	1 748
Administrative Support	1 263	671	5 726	3 831	1 941	16.9	9 571	83.1	6 990	60.8	4 502	39.2	11 520
Operational	1 688	541	380	102	2 229	82.2	483	17.8	2 068	76.3	643	23.7	2 715
Total	7 782	3 129	9 364	5 563	10 919	42.2	14 942	57.8	17 147	66.4	8 692	33.6	25 875

Note:— The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify sex or language group.

— For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

32

Reappointments, occupational category, sex and language group

Number and percentage of reappointments, by occupational category, sex and language group, 1992

Occupational category	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Executive Group	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Scientific and Professional	543	246	529	311	792	48.4	844	51.6	1 072	65.8	557	34.2	1 638
Administrative and Foreign Service	1 807	819	1 605	820	2 629	52.0	2 428	48.0	3 412	67.6	1 639	32.4	5 060
Technical	800	228	590	215	1 031	56.1	808	43.9	1 390	75.8	443	24.2	1 842
Administrative Support	3 945	1 827	15 524	9 960	5 784	18.5	25 520	81.5	19 469	62.3	11 788	37.7	31 319
Operational	3 955	883	775	258	4 851	82.4	1 037	17.6	4 731	80.6	1 141	19.4	5 900
Total	11 050	4 003	19 023	11 564	15 087	33.0	30 637	67.0	30 074	65.9	15 568	34.1	45 759

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify sex or language group.

— For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

33

Downward transfers, occupational category, sex and language group

Number and percentage of downward transfers, by occupational category, sex and language group, 1992

Occupational category	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Executive Group	3	0	0	0	3	100.0	0	0.0	3	100.0	0	0.0	3
Scientific and Professional	41	14	22	4	55	67.9	26	32.1	63	77.8	18	22.2	81
Administrative and Foreign Service	197	73	108	48	270	63.4	156	36.6	305	71.6	121	28.4	426
Technical	80	15	17	4	95	81.9	21	18.1	97	83.6	19	16.4	116
Administrative Support	62	27	373	155	89	14.4	528	85.6	435	70.5	182	29.5	617
Operational	152	42	11	6	194	91.9	17	8.1	163	77.3	48	22.7	211
Total	535	171	531	217	706	48.6	748	51.4	1 066	73.3	388	26.7	1 454

Note: — For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

34 Appointments and employee mobility

Number and percentage of appointments *within* the Public Service, by employee mobility and type of appointment, 1992

	Type of appointment											
	Promotions		Lateral transfers or deployments		Re-appointments		Downward transfers		Demotions		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Employee mobility												
Intradepartmental	22 958	95.6	22 996	88.9	45 759	100.0	1 174	80.7	1	100.0	92 904	95.7
Interdepartmental	1 065	4.4	2 879	11.1	0	0.0	280	19.3	0	0.0	4 224	4.3
Total	24 023	100.0	25 875	100.0	45 759	100.0	1 454	100.0	1	100.0	97 128	100.0
No change of group or sub-group	16 110	67.1	24 224	93.6	45 759	100.0	680	46.8	0	0.0	86 786	89.4
Change of group or sub-group	7 913	32.9	1 651	6.4	0	0.0	774	53.2	1	100.0	10 342	10.6
Total	24 023	100.0	25 875	100.0	45 759	100.0	1 454	100.0	1	100.0	97 128	100.0
Indeterminate to indeterminate	20 217	84.2	13 995	54.1	0	0.0	953	65.5	1	100.0	35 171	36.2
Specified period to specified period	1 594	6.6	6 335	24.5	45 759	100.0	242	16.6	0	0.0	53 939	55.6
Specified period to indeterminate	2 108	8.8	5 179	20.0	0	0.0	177	12.2	0	0.0	7 466	7.7
Indeterminate to specified period	96	0.4	343	1.3	0	0.0	82	5.6	0	0.0	521	0.5
Total	24 023	100.0	25 875	100.0	45 759	100.0	1 454	100.0	1	100.0	97 128	100.0

Note:— The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify employee mobility or type of appointment.

— For employee mobility, percentage is based on the total of appointments where the mobility is known.

35 Appointments and selection process

Number and percentage of appointments *within* the Public Service, by selection process and type of appointment, 1992

	Type of appointment											
	Promotions		Lateral transfers or deployments		Re-appointments		Downward transfers		Demotions		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Selection process												
With competition												
• Poster	12 305	51.2	4 922	19.0	2 238	4.9	266	18.3	0	0.0	19 732	20.3
• Inventory	1 343	5.6	3 123	12.1	5 897	12.9	110	7.6	0	0.0	10 476	10.8
• Poster and inventory	103	0.4	304	1.2	600	1.3	5	0.3	0	0.0	1 012	1.0
Without competition												
• Reclassification	7 962	33.2	247	1.0	0	0.0	35	2.4	0	0.0	8 247	8.5
• Other processes	2 300	9.6	17 271	66.8	37 020	80.9	1 037	71.4	1	100.0	57 638	59.4
Total	24 023	100.0	25 875	100.0	45 759	100.0	1 454	100.0	1	100.0	97 128	100.0

Note:— The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify selection process or type of appointment.

— For selection process, percentage is based on the total of appointments where the selection process is known.

Appointments, occupational category, language requirements of position and language group

Number and percentage of appointments *to* and *within* the Public Service, by occupational category, language requirements of position and language group of employee, 1992

Occupational category and language requirements of position	To the Public Service					Within the Public Service					Grand total	
	Anglophones		Francophones		Total	Anglophones		Francophones				
	No.	%	No.	%		No.	%	No.	%	Total	No.	%
Executive Group												
Bilingual imperative	7	58.3	5	41.7	12	277	62.4	167	37.6	444	456	40.8
Bilingual non-imperative	10	90.9	1	9.1	11	350	82.0	77	18.0	427	438	39.2
English	6	85.7	1	14.3	7	157	99.4	1	0.6	158	165	14.8
French	0	0.0	0	0.0	0	0	0.0	0	0.0	0	0	0.0
English or French	0	0.0	0	0.0	0	52	88.1	7	11.9	59	59	5.3
Total	23	76.7	7	23.3	30	836	76.8	252	23.2	1 088	1 118	100.0
Scientific and Professional												
Bilingual imperative	52	28.4	131	71.6	183	459	31.2	1 012	68.8	1 474	1 658	19.5
Bilingual non-imperative	31	63.3	18	36.7	49	540	58.4	385	41.6	925	975	11.4
English	1 032	97.1	31	2.9	1 067	3 603	96.4	134	3.6	3 743	4 816	56.5
French	6	6.2	91	93.8	97	8	3.1	249	96.9	258	355	4.2
English or French	120	58.8	84	41.2	204	403	78.1	113	21.9	516	720	8.4
Total	1 241	77.8	355	22.2	1 600	5 021	72.6	1 893	27.4	6 924	8 532	100.0
Administrative and Foreign Service												
Bilingual imperative	199	30.9	445	69.1	647	2 079	31.5	4 529	68.5	6 609	7 279	28.7
Bilingual non-imperative	103	62.8	61	37.2	164	1 576	51.1	1 508	48.9	3 086	3 252	12.8
English	1 820	96.2	71	3.8	1 901	10 764	97.1	324	2.9	11 097	13 029	51.3
French	9	6.9	121	93.1	130	22	2.6	836	97.4	859	992	3.9
English or French	175	70.3	74	29.7	249	450	77.2	133	22.8	584	834	3.3
Total	2 308	74.8	778	25.2	3 099	14 902	67.0	7 333	33.0	22 249	25 409	100.0
Technical												
Bilingual imperative	31	25.2	92	74.8	123	196	24.6	601	75.4	798	924	11.8
Bilingual non-imperative	6	54.5	5	45.5	11	181	35.8	325	64.2	506	518	6.6
English	1 000	98.8	12	1.2	1 017	4 100	96.4	153	3.6	4 262	5 284	67.4
French	1	1.5	64	98.5	65	10	2.9	338	97.1	349	414	5.3
English or French	95	74.2	33	25.8	128	409	71.0	167	29.0	576	704	9.0
Total	1 135	84.6	206	15.4	1 346	4 898	75.6	1 585	24.4	6 494	7 850	100.0
Administrative Support												
Bilingual imperative	301	29.1	732	70.9	1 045	2 315	21.7	8 356	78.3	10 686	11 746	21.4
Bilingual non-imperative	9	25.7	26	74.3	35	432	30.5	984	69.5	1 416	1 453	2.6
English	3 227	96.4	120	3.6	3 382	25 937	94.9	1 389	5.1	27 383	30 820	56.1
French	11	2.3	473	97.7	494	172	2.5	6 579	97.5	6 759	7 255	13.2
English or French	111	59.0	77	41.0	189	1 998	58.2	1 436	41.8	3 447	3 639	6.6
Total	3 664	72.0	1 428	28.0	5 151	30 875	62.2	18 754	37.8	49 723	54 953	100.0
Operational												
Bilingual imperative	20	25.0	60	75.0	80	98	24.1	309	75.9	407	487	3.9
Bilingual non-imperative	2	40.0	3	60.0	5	35	25.0	105	75.0	140	145	1.2
English	1 316	98.5	20	1.5	1 347	7 439	98.5	113	1.5	7 582	8 933	71.6
French	8	5.7	133	94.3	141	46	3.9	1 145	96.1	1 191	1 332	10.7
English or French	134	53.2	118	46.8	262	680	52.0	627	48.0	1 310	1 572	12.6
Total	1 482	81.6	334	18.4	1 837	8 302	78.3	2 299	21.7	10 634	12 476	100.0
All categories												
Bilingual imperative	610	29.4	1 465	70.6	2 090	5 424	26.6	14 975	73.4	20 419	22 551	20.4
Bilingual non-imperative	161	58.5	114	41.5	275	3 114	47.9	3 384	52.1	6 500	6 781	6.1
English	8 413	97.1	255	2.9	8 733	52 015	96.1	2 114	3.9	54 240	63 074	57.2
French	35	3.8	882	96.2	927	258	2.7	9 147	97.3	9 416	10 348	9.4
English or French	635	62.2	386	37.8	1 032	3 992	61.7	2 483	38.3	6 492	7 528	6.8
Grand total	9 865	76.0	3 108	24.0	13 075	64 849	66.9	32 117	33.1	97 128	110 366	100.0

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, language requirements of position, type of appointment (*to* or *within* the Public Service) or language group.

— For language requirements of position, percentage is based on the total of appointments where the language requirements of position are known.

37

Appointments to bilingual positions (imperative staffing)

Number and percentage of appointments *to* and *within* the Public Service to bilingual positions (imperative staffing), by occupational category, type of employment and language group, 1992

		Anglophones		Francophones		Total	
Occupational category	Type of employment	No.	%	No.	%	No.	%
Executive Group	Indeterminate	276	97.2	170	98.8	446	97.8
	Specified period	8	2.8	2	1.2	10	2.2
	Total	284	100.0	172	100.0	456	100.0
Scientific and Professional	Indeterminate	312	61.1	641	56.0	953	57.5
	Specified period	199	38.9	503	44.0	705	42.5
	Total	511	100.0	1 144	100.0	1 658	100.0
Administrative and Foreign Service	Indeterminate	1 554	68.1	3 281	65.7	4 836	66.4
	Specified period	728	31.9	1 711	34.3	2 442	33.6
	Total	2 283	100.0	4 992	100.0	7 279	100.0
Technical	Indeterminate	135	59.2	442	63.7	577	62.4
	Specified period	93	40.8	252	36.3	347	37.6
	Total	228	100.0	694	100.0	924	100.0
Administrative Support	Indeterminate	704	26.9	2 450	26.9	3 155	26.9
	Specified period	1 916	73.1	6 642	73.1	8 588	73.1
	Total	2 620	100.0	9 095	100.0	11 746	100.0
Operational	Indeterminate	47	39.8	197	53.4	244	50.1
	Specified period	71	60.2	172	46.6	243	49.9
	Total	118	100.0	369	100.0	487	100.0
All categories	Indeterminate	3 028	50.1	7 182	43.6	10 212	45.3
	Specified period	3 015	49.9	9 282	56.4	12 335	54.7
	Grand total	6 044	100.0	16 467	100.0	22 551	100.0

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, type of employment or language group.

— For type of employment, percentage is based on the total of appointments where the type of employment is known.

Appointments to bilingual positions (non-imperative staffing)

Number and percentage of appointments *to* and *within* the Public Service to bilingual positions (non-imperative staffing), by occupational category, status of appointee and language group, 1992

Occupational category	Status of appointee as to language requirements of position	Anglophones		Francophones		Total	
		No.	%	No.	%	No.	%
Executive Group	Met	228	63.3	72	92.3	300	68.5
	Must meet	53	14.7	0	0.0	53	12.1
	Not required to meet	79	21.9	6	7.7	85	19.4
	Total	360	100.0	78	100.0	438	100.0
Scientific and Professional	Met	377	66.0	379	93.8	756	77.5
	Must meet	141	24.7	21	5.2	162	16.6
	Not required to meet	53	9.3	4	1.0	57	5.8
	Total	571	100.0	404	100.0	975	100.0
Administrative and Foreign Service	Met	1 056	62.9	1 497	95.4	2 555	78.6
	Must meet	494	29.4	46	2.9	540	16.6
	Not required to meet	130	7.7	27	1.7	157	4.8
	Total	1 680	100.0	1 570	100.0	3 252	100.0
Technical	Met	122	64.9	311	94.2	433	83.6
	Must meet	44	23.4	14	4.2	58	11.2
	Not required to meet	22	11.7	5	1.5	27	5.2
	Total	188	100.0	330	100.0	518	100.0
Administrative Support	Met	266	60.2	939	92.9	1 205	82.9
	Must meet	137	31.0	52	5.1	189	13.0
	Not required to meet	39	8.8	20	2.0	59	4.1
	Total	442	100.0	1 011	100.0	1 453	100.0
Operational	Met	17	45.9	100	92.6	117	80.7
	Must meet	13	35.1	8	7.4	21	14.5
	Not required to meet	7	18.9	0	0.0	7	4.8
	Total	37	100.0	108	100.0	145	100.0
All categories	Met	2 066	63.0	3 298	94.2	5 366	79.1
	Must meet	882	26.9	141	4.0	1 023	15.1
	Not required to meet	330	10.1	62	1.8	392	5.8
	Grand total	3 278	100.0	3 501	100.0	6 781	100.0

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify language group.

— For status of appointee as to language requirements of position, percentage is based on the total of appointments where the status of appointee as to language requirements of position is known.

39 Acting appointments, geographic area, sex and language group

Number and percentage of acting appointments, by geographic area, sex and language group, 1991 and 1992

1991													
Geographic area	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Newfoundland	205	0	289	1	205	41.4	290	58.6	494	99.8	1	0.2	495
Prince Edward Island	60	5	138	20	65	29.1	158	70.9	198	88.8	25	11.2	223
Nova Scotia	323	10	364	15	333	46.8	379	53.2	687	96.5	25	3.5	712
New Brunswick	127	75	127	144	202	42.7	271	57.3	254	53.7	219	46.3	473
Quebec (Except NCR)	81	1 279	69	2 086	1 360	38.7	2 155	61.3	150	4.3	3 365	95.7	3 515
National Capital Region	1 849	1 127	2 598	2 668	2 976	36.1	5 267	63.9	4 447	54.0	3 795	46.0	8 244
Ontario (Except NCR)	871	29	862	84	900	48.7	947	51.3	1 733	93.9	113	6.1	1 848
Manitoba	243	15	464	25	258	34.5	489	65.5	707	94.6	40	5.4	747
Saskatchewan	120	2	196	2	122	38.1	198	61.9	316	98.8	4	1.2	320
Alberta	257	6	440	21	265	36.5	461	63.5	697	96.3	27	3.7	726
British Columbia	409	5	694	18	414	36.8	712	63.2	1 103	98.0	23	2.0	1 127
Yukon	15	0	14	0	15	51.7	14	48.3	29	100.0	0	0.0	29
Northwest Territories	27	3	19	0	30	61.2	19	38.8	46	93.9	3	6.1	49
Outside Canada	7	6	4	0	13	76.5	4	23.5	11	64.7	6	35.3	17
Total	4 594	2 562	6 280	5 085	7 158	38.6	11 367	61.4	10 874	58.7	7 647	41.3	18 528
1992													
Newfoundland	185	2	295	3	187	38.6	298	61.4	480	99.0	5	1.0	485
Prince Edward Island	95	7	159	18	102	36.6	177	63.4	254	91.0	25	9.0	279
Nova Scotia	347	9	379	19	356	47.2	398	52.8	726	96.3	28	3.7	754
New Brunswick	146	58	214	195	204	33.3	409	66.7	360	58.7	253	41.3	613
Quebec (Except NCR)	79	1 300	83	2 200	1 379	37.7	2 283	62.3	162	4.4	3 500	95.6	3 662
National Capital Region	1 953	1 230	2 901	2 953	3 185	35.2	5 859	64.8	4 854	53.7	4 183	46.3	9 047
Ontario (Except NCR)	765	39	1 116	126	804	39.3	1 244	60.7	1 881	91.9	165	8.1	2 048
Manitoba	221	9	383	15	230	36.6	398	63.4	604	96.2	24	3.8	628
Saskatchewan	135	1	234	6	136	36.2	240	63.8	369	98.1	7	1.9	376
Alberta	276	7	450	16	283	37.8	466	62.2	726	96.9	23	3.1	749
British Columbia	665	6	870	10	671	43.3	880	56.7	1 535	99.0	16	1.0	1 552
Yukon	20	0	35	1	20	35.7	36	64.3	55	98.2	1	1.8	56
Northwest Territories	20	2	21	2	22	48.9	23	51.1	41	91.1	4	8.9	45
Outside Canada	31	22	16	7	53	69.7	23	30.3	47	61.8	29	38.2	76
Total	4 938	2 693	7 157	5 571	7 633	37.5	12 735	62.5	12 095	59.4	8 264	40.6	20 372

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify geographic area, sex or language group.

— For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Acting appointments, occupational category, sex and language group

Number and percentage of acting appointments, by occupational category, sex and language group, 1991 and 1992

1991													
Occupational category	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Executive Group	135	41	52	12	176	73.3	64	26.7	187	77.9	53	22.1	240
Scientific and Professional	594	219	254	73	813	71.3	327	28.7	848	74.4	292	25.6	1 140
Administrative and Foreign Service	2 045	1 204	2 860	2 144	3 249	39.4	5 005	60.6	4 905	59.4	3 348	40.6	8 255
Technical	601	250	207	114	851	72.6	321	27.4	808	68.9	364	31.1	1 173
Administrative Support	611	458	2 793	2 678	1 069	16.3	5 472	83.7	3 404	52.0	3 136	48.0	6 542
Operational	605	390	112	64	997	85.0	176	15.0	717	61.2	454	38.8	1 173
Total	4 594	2 562	6 280	5 085	7 158	38.6	11 367	61.4	10 874	58.7	7 647	41.3	18 528
1992													
Executive Group	141	39	38	16	180	76.9	54	23.1	179	76.5	55	23.5	234
Scientific and Professional	637	221	311	123	858	66.4	434	33.6	948	73.4	344	26.6	1 293
Administrative and Foreign Service	2 216	1 287	3 415	2 459	3 504	37.4	5 877	62.6	5 631	60.1	3 746	39.9	9 382
Technical	670	289	192	112	959	75.9	304	24.1	862	68.3	401	31.7	1 263
Administrative Support	670	461	3 118	2 795	1 132	16.1	5 917	83.9	3 788	53.8	3 256	46.2	7 051
Operational	604	396	83	66	1 000	87.0	149	13.0	687	59.8	462	40.2	1 149
Total	4 938	2 693	7 157	5 571	7 633	37.5	12 735	62.5	12 095	59.4	8 264	40.6	20 372

Note:— The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify sex or language group.

— For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Applicants in the National Applicant Inventory System, geographic area and designated group

Number and percentage of women, aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minority groups in the National Applicant Inventory System, by geographic area, 1992

Geographic area	Women		Aboriginal peoples ^a		Persons with disabilities ^a		Members of visible minority groups ^a		Total in inventory
	No.	% of total applicants	No.	% of total applicants	No.	% of total applicants	No.	% of total applicants	
Newfoundland	1 496	72.8	56	1.8	64	2.0	30	1.0	3 133
Prince Edward Island	1 644	65.3	34	1.3	98	3.8	40	1.6	2 562
Nova Scotia	221	49.6	26	3.4	40	5.2	104	13.5	770
New Brunswick	1 260	79.6	23	1.4	29	1.8	26	1.6	1 601
Quebec (Except NCR)	4 831	54.0	192	2.1	270	3.0	777	8.7	8 968
National Capital Region	6 594	53.7	697	4.3	489	3.0	1 393	8.6	16 133
Ontario (Except NCR)	2 263	48.8	86	1.7	151	3.0	1 354	27.0	5 024
Manitoba	1 436	57.4	189	7.4	59	2.3	187	7.3	2 568
Saskatchewan	785	52.6	88	5.8	25	1.6	34	2.2	1 525
Alberta	1 138	54.3	111	5.1	66	3.0	253	11.7	2 164
British Columbia	2 313	49.8	312	6.6	226	4.8	1 233	25.9	4 754
Yukon	121	57.1	37	17.2	0	0.0	0	0.0	215
Northwest Territories	3	20.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	16
Total	24 105	55.5	1 851	3.7	1 517	3.1	5 431	11.0	49 433

^a See Glossary, p. 77, for definitions of aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minority groups.

Note:— For women, percentage is based on the total number of applicants whose sex is known.

Appointments to the Public Service, recent university graduates and geographic area

Number and percentage of university graduates appointed to officer-level positions, by geographic area in which last degree was obtained, sex and language group, 1992

Geographic area	Graduates ^a				Appointments															
	Total		Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total					
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Newfoundland	3 517	4 595	8 112	6.0	24	1	10	0	25	71.4	10	28.6	34	97.1	1	2.9	35	2.6		
Prince Edward Island	1 137	1 341	2 478	1.8	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1	0.1		
Nova Scotia	179	231	410	0.3	45	0	24	1	45	64.3	25	35.7	69	98.6	1	1.4	70	5.1		
New Brunswick	2 524	3 720	6 244	4.6	13	7	7	8	20	57.1	15	42.9	20	57.1	15	42.9	35	2.6		
Quebec (Except NCR)	1 466	1 777	3 243	2.4	45	149	44	164	194	48.3	208	51.7	90	22.3	313	77.7	403	29.6		
National Capital Region	15 224	17 624	32 848	24.2	91	53	72	50	144	54.1	122	45.9	163	61.3	103	38.7	266	19.6		
Ontario (Except NCR)	22 569	28 369	50 938	37.5	146	10	114	4	156	56.9	118	43.1	260	94.9	14	5.1	274	20.1		
Manitoba	2 544	2 973	5 517	4.1	31	0	12	0	31	72.1	12	27.9	43	100.0	0	0.0	43	3.2		
Saskatchewan	2 224	2 332	4 556	3.4	19	0	11	0	19	63.3	11	36.7	30	100.0	0	0.0	30	2.2		
Alberta	5 209	5 672	10 881	8.0	42	2	15	1	44	73.3	16	26.7	57	95.0	3	5.0	60	4.4		
British Columbia	4 921	5 649	10 570	7.8	34	1	33	0	35	51.5	33	48.5	67	98.5	1	1.5	68	5.0		
Outside Canada ^b	0	0	0	0.0	19	4	11	1	23	65.7	12	34.3	30	85.7	5	14.3	35	2.6		
Total	61 514	74 283	135 797	100.0	532	228	367	232	760	55.9	599	44.1	900	66.2	460	33.8	1 360	100.0		

^a Data on graduates obtained from Statistics Canada are based on the 1991 calendar year.

^b Canadians whose highest degree was obtained outside Canada.

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify geographic area in which last degree was obtained or sex.

43 Appointments to the Public Service, recent university graduates and occupational field

Number of university graduates appointed to officer-level positions, by occupational field, sex and language group, 1992

Occupational field	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total	
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Administration	136	35	101	60	171	51.5	161	48.5	237	71.4	95	28.6	332	24.4
Foreign Service	32	12	27	10	44	54.3	37	45.7	59	72.8	22	27.2	81	6.0
Accounting/Auditing ^a	66	36	47	42	102	53.4	89	46.6	113	59.2	78	40.8	191	14.0
Pure and Applied Science	119	40	55	33	159	64.4	88	35.6	174	70.4	73	29.6	247	18.2
Computer Science	55	40	27	17	95	68.3	44	31.7	82	59.0	57	41.0	139	10.2
Social/Economic ^b	124	65	110	70	189	51.2	180	48.8	235	63.5	135	36.5	370	27.2
Total	532	228	367	232	760	55.9	599	44.1	900	66.2	460	33.8	1 360	100.0

^a Includes 15 appointments to the Office of the Auditor General of Canada.

^b For the purposes of this report, includes appointments to Law and Library Science positions, as well as Economics, Statistics and Welfare Programs.

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify sex.

44 Appointments to the Public Service, recent community college and CEGEP graduates, and occupational field

Number of community college and CEGEP graduates appointed to career-oriented positions, by occupational field, sex, and language group, 1992

Occupational field	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total	
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Management Sciences	30	7	20	12	37	53.6	32	46.4	50	72.5	19	27.5	69	33.0
Science and Technology	30	23	14	10	53	68.8	24	31.2	44	57.1	33	42.9	77	36.8
Computer Systems	28	19	15	1	47	74.6	16	25.4	43	68.3	20	31.7	63	30.1
Total	88	49	49	23	137	65.6	72	34.4	137	65.6	72	34.4	209	100.0

45 Appointments and Career-Oriented Summer Employment Program

Number of students appointed through the Career-Oriented Summer Employment Program, by type of institution, sex and language group, 1992

Institution	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total	
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
University	1 491	505	1 923	781	1 996	42.5	2 704	57.5	3 763	73.4	1 361	26.6	5 124	85.2
Community College and CEGEP	293	101	280	148	394	47.9	428	52.1	632	70.9	260	29.1	892	14.8
Total	1 784	606	2 203	929	2 390	43.3	3 132	56.7	4 395	73.1	1 621	26.9	6 016	100.0

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify sex.

— For sex, percentage is based on the total of students whose sex is known.

46 Appointments and Cooperative Education Program

Number of students appointed through the Cooperative Education Program, by type of institution, sex and language group, 1992

Institution	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total	
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
University	1 850	667	1 175	530	2 517	59.6	1 705	40.4	3 037	71.7	1 199	28.3	4 236	78.1
Community College and CEGEP	669	37	401	74	706	59.8	475	40.2	1 074	90.6	111	9.4	1 185	21.9
Total	2 519	704	1 576	604	3 223	59.7	2 180	40.3	4 111	75.8	1 310	24.2	5 421	100.0

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify sex.

— For sex, percentage is based on the total of students whose sex is known.

Lay-offs, occupational category, sex and language group

Number of separations due to lay-off, by reason for lay-off, occupational category, sex and language group, 1992

Reason and occupational category	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Reorganization													
Executive Group	3	1	0	0	4	100.0	0	0.0	3	75.0	1	25.0	4
Scientific and Professional	20	40	24	31	60	52.2	55	47.8	44	38.3	71	61.7	115
Administrative and Foreign Service	20	32	27	26	52	49.5	53	50.5	47	44.8	58	55.2	105
Technical	22	2	9	2	24	68.6	11	31.4	31	88.6	4	11.4	35
Administrative Support	5	2	60	35	7	6.9	95	93.1	65	63.7	37	36.3	102
Operational	40	5	20	3	45	66.2	23	33.8	60	88.2	8	11.8	68
Total	110	82	140	97	192	44.8	237	55.2	250	58.3	179	41.7	429
Privatization													
Executive Group	3	2	0	0	5	100.0	0	0.0	3	60.0	2	40.0	5
Scientific and Professional	21	113	9	52	134	68.7	61	31.3	30	15.4	165	84.6	195
Administrative and Foreign Service	61	85	44	65	146	57.3	109	42.7	105	41.2	150	58.8	255
Technical	14	16	1	5	30	83.3	6	16.7	15	41.7	21	58.3	36
Administrative Support	2	17	53	96	19	11.3	149	88.7	55	32.7	113	67.3	168
Operational	215	284	16	0	499	96.9	16	3.1	231	44.9	284	55.1	515
Total	316	517	123	218	833	71.0	341	29.0	439	37.4	735	62.6	1 174
Decentralization													
Executive Group	0	6	0	0	6	100.0	0	0.0	0	0.0	6	100.0	6
Scientific and Professional	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Administrative and Foreign Service	0	0	0	1	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	1
Technical	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Administrative Support	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
Operational	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Total	1	6	0	1	7	87.5	1	12.5	1	12.5	7	87.5	8
All reasons													
Executive Group	6	9	0	0	15	100.0	0	0.0	6	40.0	9	60.0	15
Scientific and Professional	41	153	33	83	194	62.6	116	37.4	74	23.9	236	76.1	310
Administrative and Foreign Service	81	117	71	92	198	54.8	163	45.2	152	42.1	209	57.9	361
Technical	36	18	10	7	54	76.1	17	23.9	46	64.8	25	35.2	71
Administrative Support	8	19	113	131	27	10.0	244	90.0	121	44.6	150	55.4	271
Operational	255	289	36	3	544	93.3	39	6.7	291	49.9	292	50.1	583
Grand total	427	605	263	316	1 032	64.1	579	35.9	690	42.8	921	57.2	1 611

Note: — In addition, 292 indeterminate separations coded as lay-offs in the pay file were not reported in the Priorities Administration System and are therefore not reported in this table.

Lay-offs, occupational category and geographic area

Number of separations due to lay-off, by reason for lay-off, occupational category and geographic area, 1992

Reason and occupational category	Geographic area							
	Newfoundland	Prince Edward Island	Nova Scotia	New Brunswick	Quebec (Except NCR)	National Capital Region	Ontario (Except NCR)	Manitoba
Reorganization								
Executive Group	0	0	0	0	0	1	0	0
Scientific and Professional	0	0	0	1	68	17	1	13
Administrative and Foreign Service	0	0	0	0	44	38	3	4
Technical	0	0	0	0	3	8	2	1
Administrative Support	1	0	2	2	26	27	13	5
Operational	0	0	0	0	0	33	2	10
Total	1	0	2	3	141	124	21	33
Privatization								
Executive Group	0	0	0	0	2	0	0	0
Scientific and Professional	0	0	0	0	177	0	0	9
Administrative and Foreign Service	0	0	0	0	159	0	0	0
Technical	0	0	0	0	21	0	0	0
Administrative Support	0	0	0	0	116	0	0	0
Operational	0	0	0	0	302	0	0	0
Total	0	0	0	0	777	0	0	9
Decentralization								
Executive Group	0	0	0	0	6	0	0	0
Scientific and Professional	0	0	0	0	0	0	0	0
Administrative and Foreign Service	0	0	0	0	1	0	0	0
Technical	0	0	0	0	0	0	0	0
Administrative Support	0	0	0	0	0	1	0	0
Operational	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	7	1	0	0
All reasons								
Executive Group	0	0	0	0	8	1	0	0
Scientific and Professional	0	0	0	1	245	17	1	22
Administrative and Foreign Service	0	0	0	0	204	38	3	4
Technical	0	0	0	0	24	8	2	1
Administrative Support	1	0	2	2	142	28	13	5
Operational	0	0	0	0	302	33	2	10
Grand total	1	0	2	3	925	125	21	42

Note: — In addition, 292 indeterminate separations coded as lay-offs in the pay file were not reported in the Priorities Administration System and are therefore not reported in this table.

Table 48 — Continued

Geographic area						
Saskat- chewan	Alberta	British Columbia	Yukon	Northwest Territories	Outside NCR sub-total	Total
0	3	0	0	0	3	4
0	4	5	6	0	98	115
0	1	13	2	0	67	105
0	2	1	17	1	27	35
2	10	9	3	2	75	102
1	0	19	3	0	35	68
3	20	47	31	3	305	429
0	2	1	0	0	5	5
0	2	7	0	0	195	195
0	56	40	0	0	255	255
0	10	5	0	0	36	36
0	27	25	0	0	168	168
0	122	90	0	1	515	515
0	219	168	0	1	1 174	1 174
0	0	0	0	0	6	6
0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	1	1
0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	1
0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	7	8
0	5	1	0	0	14	15
0	6	12	6	0	293	310
0	57	53	2	0	323	361
0	12	6	17	1	63	71
2	37	34	3	2	243	271
1	122	109	3	1	550	583
3	239	215	31	4	1 486	1 611

49 Separations and reason

Separations from the Public Service, by reason, 1992

Reason for separation (except lay-off)

Release	
• for breach of discipline or misconduct	61
• for incompetence or incapacity	53
• for abandonment of position	54
Rejected on probation	221
Revocation of appointment	0
Retirement	
• age ^a	320
• elective ^b	2 290
• medical grounds	610
End of specified period	7 542
Death	437
Resignation	4 539
Total	16 149

^a Employees who voluntarily retire at age 60 with a minimum of 5 years of service and at ages 55 to 59 with a minimum of 30 years of service, and receive an immediate annuity.

^b Employees who voluntarily resign at ages 50 to 59 with a minimum of 5 years of service and prior to age 50 with 5 to 35 years of service, and receive either a deferred annuity or an annual allowance.

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify reason for separation.

50 Separations, reason and geographic area

Number of separations from the Public Service, by reason and geographic area, 1992

Reason for separation (except lay-off)	Geographic area							
	New- foundland	Prince Edward Island	Nova Scotia	New Brunswick	Quebec (Except NCR)	Quebec (NCR)	Ontario (NCR)	Ontario (Except NCR)
Release								
• for breach of discipline or misconduct	0	1	4	0	10	0	5	10
• for incompetence or incapacity	2	1	8	1	17	0	3	4
• for abandonment of position	1	1	5	1	4	1	15	13
Rejected on probation	14	1	6	6	12	9	35	56
Revocation of appointment	0	0	0	0	0	0	0	0
Retirement								
• age ^a	5	5	12	8	21	34	77	78
• elective ^b	50	12	191	67	298	88	477	485
• medical grounds	12	6	70	23	36	49	130	118
End of specified period	244	18	323	197	1 501	271	1 665	1 217
Death	14	3	30	14	60	37	99	77
Resignation	44	19	133	58	423	343	1 236	840
Total	386	67	782	375	2 385	833	3 747	2 903

^a Employees who voluntarily retire at age 60 with a minimum of 5 years of service and at ages 55 to 59 with a minimum of 30 years of service, and receive an immediate annuity.

^b Employees who voluntarily resign at ages 50 to 59 with a minimum of 5 years of service and prior to age 50 with 5 to 35 years of service, and receive either a deferred annuity or an annual allowance.

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify reason for separation.

Table 50 — Continued

Geographic area							
Manitoba	Saskatchewan	Alberta	British Columbia	Yukon	Northwest Territories	Outside Canada	Total
7	3	5	15	1	0	0	61
3	0	5	9	0	0	0	53
2	1	5	2	0	2	1	54
17	5	28	28	2	2	0	221
0	0	0	0	0	0	0	0
16	14	32	16	0	1	1	320
102	48	116	319	4	6	27	2 290
32	12	43	74	1	3	1	610
708	182	392	784	17	22	1	7 542
21	10	24	42	2	1	3	437
185	129	346	660	62	51	10	4 539
1 094	405	999	1 952	89	88	44	16 149

51 Separations, occupational category, reason and geographic area

Number of separations from the Public Service, by occupational category, reason and geographic area, 1992

Occupational category and reason for separation (except lay-off)	Geographic area							
	New-foundland	Prince Edward Island	Nova Scotia	New Brunswick	Quebec (Except NCR)	Quebec (NCR)	Ontario (NCR)	Ontario (Except NCR)
Executive Group								
Release	0	0	0	0	0	0	0	0
Rejected on probation	0	0	0	0	0	0	0	0
Revocation of appointment	0	0	0	0	0	0	0	0
Retirement	1	0	0	1	4	10	56	7
End of specified period	0	0	0	0	0	0	2	0
Death	0	0	0	0	2	2	11	1
Resignation	0	1	1	0	8	25	46	3
Total	1	1	1	1	14	37	115	11
Scientific and Professional								
Release	0	0	0	0	2	0	2	1
Rejected on probation	0	0	0	0	0	1	1	5
Revocation of appointment	0	0	0	0	0	0	0	0
Retirement	1	0	7	2	40	16	82	62
End of specified period	1	1	12	4	51	13	89	35
Death	0	0	0	2	4	1	7	7
Resignation	4	0	3	5	67	23	146	95
Total	6	1	22	13	165	54	327	205
Administrative and Foreign Service								
Release	0	0	3	1	3	1	9	6
Rejected on probation	0	1	0	1	3	3	8	7
Revocation of appointment	0	0	0	0	0	0	0	0
Retirement	8	7	34	13	80	47	162	147
End of specified period	9	2	25	19	192	51	174	89
Death	1	1	7	4	11	18	38	24
Resignation	5	3	19	16	93	151	312	172
Total	23	14	88	54	382	271	703	445
Technical								
Release	0	1	0	0	4	0	1	3
Rejected on probation	13	0	2	5	4	1	0	19
Revocation of appointment	0	0	0	0	0	0	0	0
Retirement	23	4	44	16	21	8	76	92
End of specified period	8	2	23	12	61	12	116	53
Death	4	1	4	1	5	2	8	6
Resignation	9	3	14	5	53	7	58	45
Total	57	11	87	39	148	30	259	218
Administrative Support								
Release	0	1	3	0	5	0	8	15
Rejected on probation	0	0	1	0	2	4	21	18
Revocation of appointment	0	0	0	0	0	0	0	0
Retirement	7	11	47	14	56	60	207	153
End of specified period	154	10	135	116	1 081	190	1 112	761
Death	3	0	3	4	19	13	28	22
Resignation	18	8	62	23	131	132	552	396
Total	182	30	251	157	1 295	400	1 932	1 370

Table 51 — Continued

Geographic area							
Manitoba	Saskatchewan	Alberta	British Columbia	Yukon	Northwest Territories	Outside Canada	Total
0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0
4	0	0	7	0	0	14	104
0	0	1	1	0	0	1	5
0	0	0	0	0	0	0	16
4	5	3	2	0	0	1	99
8	5	4	10	0	0	16	224
0	0	0	2	0	0	0	7
2	1	0	1	0	0	0	11
0	0	0	0	0	0	0	0
19	7	9	30	0	0	0	275
23	11	10	37	4	2	0	293
3	1	1	2	0	1	1	30
47	21	27	52	15	5	1	511
94	41	47	125	19	8	2	1 129
4	3	4	5	0	0	1	40
3	0	2	7	0	0	0	35
0	0	0	0	0	0	0	0
26	9	27	57	0	3	8	628
60	17	37	75	2	0	0	752
2	1	3	12	0	0	1	123
28	27	68	140	6	9	5	1 054
123	58	141	296	8	12	15	2 633
0	0	0	2	1	1	0	13
11	3	10	11	2	1	0	82
0	0	0	0	0	0	0	0
19	11	32	64	1	2	2	415
17	23	38	57	0	1	0	423
5	2	4	7	1	0	0	50
9	9	22	65	4	12	0	315
61	48	107	206	9	17	2	1 299
5	1	7	5	0	1	0	51
0	1	10	4	0	1	0	62
0	0	0	0	0	0	0	0
38	23	32	95	1	1	4	749
550	72	155	394	8	14	0	4 752
6	1	8	9	0	0	1	117
71	48	145	296	24	17	3	1 926
670	146	358	803	33	34	8	7 669

Table 51— Continued

Occupational category and reason for separation (except lay-off)	Geographic area							
	New- foundland	Prince Edward Island	Nova Scotia	New Brunswick	Quebec (Except NCR)	Quebec (NCR)	Ontario (NCR)	Ontario (Except NCR)
Operational								
Release	3	1	11	1	17	0	3	2
Rejected on probation	1	0	3	0	3	0	4	7
Revocation of appointment	0	0	0	0	0	0	0	0
Retirement	27	1	141	52	154	30	96	219
End of specified period	72	3	128	46	111	4	108	247
Death	6	1	16	3	19	1	7	17
Resignation	8	4	34	9	67	5	80	122
Total	117	10	333	111	372	40	299	614
All categories								
Release	3	3	17	2	31	1	23	27
Rejected on probation	14	1	6	6	12	9	35	56
Revocation of appointment	0	0	0	0	0	0	0	0
Retirement	67	23	273	98	355	171	684	681
End of specified period	244	18	323	197	1 501	271	1 665	1 217
Death	14	3	30	14	60	37	99	77
Resignation	44	19	133	58	423	343	1 236	840
Grand total	386	67	782	375	2 385	833	3 747	2 903

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category or reason for separation.

Table 51 — Continued

Geographic area							
Manitoba	Saskatchewan	Alberta	British Columbia	Yukon	Northwest Territories	Outside Canada	Total
3	0	4	12	0	0	0	57
1	0	5	5	0	0	0	29
0	0	0	0	0	0	0	0
44	24	91	155	3	4	1	1 042
58	59	144	198	3	5	0	1 186
5	5	8	12	1	0	0	101
26	19	75	105	13	8	0	575
138	107	328	489	20	17	1	2 996
12	4	15	26	1	2	1	168
17	5	28	28	2	2	0	221
0	0	0	0	0	0	0	0
150	74	191	409	5	10	29	3 220
708	182	392	784	17	22	1	7 542
21	10	24	42	2	1	3	437
185	129	346	660	62	51	10	4 539
1 094	405	999	1 952	89	88	44	16 149

Separations, occupational category, reason, sex and language group

Number and percentage of separations from the Public Service, by occupational category, reason, sex and language group, 1992

Occupational category and reason for separation (except lay-off)	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Executive Group													
Release	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Rejected on probation	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Revocation of appointment	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Retirement	82	19	3	0	101	97.1	3	2.9	85	81.7	19	18.3	104
End of specified period	2	1	1	1	3	60.0	2	40.0	3	60.0	2	40.0	5
Death	9	5	0	2	14	87.5	2	12.5	9	56.3	7	43.8	16
Resignation	55	28	15	1	83	83.8	16	16.2	70	70.7	29	29.3	99
Total	148	53	19	4	201	89.7	23	10.3	167	74.6	57	25.4	224
Scientific and Professional													
Release	1	1	4	1	2	28.6	5	71.4	5	71.4	2	28.6	7
Rejected on probation	5	1	5	0	6	54.5	5	45.5	10	90.9	1	9.1	11
Revocation of appointment	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Retirement	187	31	40	15	220	80.0	55	20.0	227	83.2	46	16.8	275
End of specified period	112	35	101	39	149	50.9	144	49.1	213	74.2	74	25.8	293
Death	22	4	3	1	26	86.7	4	13.3	25	83.3	5	16.7	30
Resignation	203	61	184	60	265	51.9	246	48.1	387	76.2	121	23.8	511
Total	530	133	338	117	668	59.2	461	40.8	868	77.6	250	22.4	1 129
Administrative and Foreign Service													
Release	24	6	7	2	31	77.5	9	22.5	31	79.5	8	20.5	40
Rejected on probation	20	7	5	3	27	77.1	8	22.9	25	71.4	10	28.6	35
Revocation of appointment	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Retirement	326	117	143	42	443	70.5	185	29.5	469	74.7	159	25.3	628
End of specified period	206	113	272	148	328	43.6	424	56.4	478	64.7	261	35.3	752
Death	61	29	27	6	90	73.2	33	26.8	88	71.5	35	28.5	123
Resignation	390	121	384	152	515	48.9	539	51.1	774	73.9	273	26.1	1 054
Total	1 027	393	839	353	1 434	54.5	1 199	45.5	1 866	71.4	746	28.6	2 633
Technical													
Release	9	4	0	0	13	100.0	0	0.0	9	69.2	4	30.8	13
Rejected on probation	70	5	7	0	75	91.5	7	8.5	77	93.9	5	6.1	82
Revocation of appointment	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Retirement	359	35	18	3	394	94.9	21	5.1	377	90.8	38	9.2	415
End of specified period	191	48	125	42	250	59.1	173	40.9	316	77.8	90	22.2	423
Death	40	7	3	0	47	94.0	3	6.0	43	86.0	7	14.0	50
Resignation	170	44	71	25	219	69.5	96	30.5	241	77.7	69	22.3	315
Total	840	143	224	70	999	76.9	300	23.1	1 064	83.3	213	16.7	1 299
Administrative Support													
Release	12	2	30	7	14	27.5	37	72.5	42	82.4	9	17.6	51
Rejected on probation	9	4	32	16	13	21.0	49	79.0	41	67.2	20	32.8	62
Revocation of appointment	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Retirement	98	34	457	160	132	17.6	617	82.4	555	74.1	194	25.9	749
End of specified period	542	278	2 355	1 504	832	17.5	3 920	82.5	2 897	61.9	1 782	38.1	4 752
Death	29	13	50	25	42	35.9	75	64.1	79	67.5	38	32.5	117
Resignation	239	65	1 193	413	307	15.9	1 619	84.1	1 432	75.0	478	25.0	1 926
Total	932	397	4 122	2 128	1 344	17.5	6 325	82.5	5 054	66.7	2 525	33.3	7 669
Operational													
Release	36	12	2	7	48	84.2	9	15.8	38	66.7	19	33.3	57
Rejected on probation	22	2	3	1	25	86.2	4	13.8	25	89.3	3	10.7	29
Revocation of appointment	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Retirement	686	193	118	45	879	84.4	163	15.6	804	77.2	238	22.8	1 042
End of specified period	768	129	194	40	941	79.3	245	20.7	962	85.1	169	14.9	1 186
Death	66	27	8	0	93	92.1	8	7.9	74	73.3	27	26.7	101
Resignation	331	93	116	24	432	75.1	143	24.9	447	79.3	117	20.7	575
Total	1 912	458	442	117	2 423	80.9	573	19.1	2 354	80.4	575	19.6	2 996

Table 52 — Continued

Occupational category and reason for separation (except lay-off)	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
All categories													
Release	82	25	43	17	108	64.3	60	35.7	125	74.9	42	25.1	168
Rejected on probation	126	19	53	20	147	66.5	74	33.5	179	82.1	39	17.9	221
Revocation of appointment	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Retirement	1 742	430	779	266	2 174	67.5	1 046	32.5	2 521	78.4	696	21.6	3 220
Specified period	1 827	605	3 064	1 785	2 540	33.7	5 002	66.3	4 891	67.2	2 390	32.8	7 542
Death	227	85	91	34	312	71.4	125	28.6	318	72.8	119	27.2	437
Resignation	1 396	416	1 975	682	1 842	40.6	2 697	59.4	3 371	75.4	1 098	24.6	4 539
Grand total	5 407	1 583	6 013	2 808	7 133	44.2	9 016	55.8	11 420	72.2	4 391	27.8	16 149

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, reason for separation or language group.

— For language group and sex, percentages are based on the total of employees with known first official language and sex.

53 Separations, age group and sex

Number of separations (except lay-off) from the Public Service, by age group and sex, 1992

Age group	Men		Women		Total
	No.	%	No.	%	
Under 20	26	45.6	31	54.4	57
20—24	489	38.9	769	61.1	1 258
25—29	934	37.8	1 537	62.2	2 471
30—34	866	35.9	1 547	64.1	2 413
35—39	767	36.3	1 348	63.7	2 115
40—44	627	35.3	1 147	64.7	1 774
45—49	471	40.2	702	59.8	1 173
50—54	456	48.1	492	51.9	948
55—59	938	65.5	495	34.5	1 433
60—64	1 006	67.6	482	32.4	1 488
65 and over	549	54.5	458	45.5	1 007
Total	7 133	44.2	9 016	55.8	16 149

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify birthdate.

Separations, age group, occupational category and sex

Number of separations (except lay-off) from the Public Service, by age group, occupational category and sex, 1992

Age group	Occupational category													Total
	Executive Group		Scientific and Professional		Administrative and Foreign Service		Technical		Administrative Support		Operational			
	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women		
Under 20	0	0	0	0	0	2	1	0	16	26	8	3	57	
20—24	0	0	14	16	71	57	68	34	209	596	115	37	1 258	
25—29	0	0	69	87	183	197	139	99	305	1 052	224	71	2 471	
30—34	0	0	78	87	155	208	109	65	225	1 093	288	77	2 413	
35—39	8	4	71	66	145	206	78	32	177	947	283	73	2 115	
40—44	20	9	69	63	163	172	78	26	92	817	201	45	1 774	
45—49	20	2	51	58	115	81	56	8	67	495	162	50	1 173	
50—54	26	4	32	17	104	82	76	8	50	329	166	48	948	
55—59	76	3	99	25	205	88	168	6	67	302	318	68	1 433	
60—64	45	1	104	22	196	57	143	10	58	325	453	64	1 488	
65 and over	6	0	81	19	97	49	82	12	77	340	203	33	1 007	
Total	201	23	668	461	1 434	1 199	999	300	1 344	6 325	2 423	573	16 149	

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify birthdate or occupational category.

Separations, geographic area, sex and language group

Number and percentage of separations (except lay-off) from the Public Service, by geographic area, sex and language group, 1992

Geographic area	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Newfoundland	198	2	174	0	207	53.6	179	46.4	372	99.5	2	0.5	386
Prince Edward Island	28	2	32	5	30	44.8	37	55.2	60	89.6	7	10.4	67
Nova Scotia	455	9	282	17	475	60.7	307	39.3	737	96.6	26	3.4	782
New Brunswick	135	42	118	75	179	47.7	196	52.3	253	68.4	117	31.6	375
Quebec (Except NCR)	65	837	81	1 373	915	38.4	1 470	61.6	146	6.2	2 210	93.8	2 385
Quebec (NCR)	224	127	194	281	353	42.4	480	57.6	418	50.6	408	49.4	833
Ontario (NCR)	1 080	487	1 220	869	1 600	42.7	2 147	57.3	2 300	62.9	1 356	37.1	3 747
Ontario (Except NCR)	1 188	39	1 452	142	1 253	43.2	1 650	56.8	2 640	93.6	181	6.4	2 903
Manitoba	376	5	690	15	383	35.0	711	65.0	1 066	98.2	20	1.8	1 094
Saskatchewan	188	3	198	0	200	49.4	205	50.6	386	99.2	3	0.8	405
Alberta	450	9	508	16	466	46.6	533	53.4	958	97.5	25	2.5	999
British Columbia	932	7	949	12	970	49.7	982	50.3	1 881	99.0	19	1.0	1 952
Yukon	24	0	64	0	24	27.0	65	73.0	88	100.0	0	0.0	89
Northwest Territories	39	2	45	2	41	46.6	47	53.4	84	95.5	4	4.5	88
Outside Canada	25	12	6	1	37	84.1	7	15.9	31	70.5	13	29.5	44
Total	5 407	1 583	6 013	2 808	7 133	44.2	9 016	55.8	11 420	72.2	4 391	27.8	16 149

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify language group.

— For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Appeals and department

Number of appellants whose appeals^a were allowed or dismissed or who were found to have no right of appeal, by department, 1992

Department	Appeals allowed			Appeals dismissed			No right of appeal ^b	Total
	With hearing	With hearing (department conceded)	Without hearing (department conceded)	With hearing	With hearing (appellant withdrew)	Without hearing (appellant withdrew)		
Agriculture	11	0	1	43	2	19	14	90
Canadian Centre for Management Development	0	0	0	0	0	1	0	1
Canadian Grain Commission	0	0	0	2	1	0	0	3
Canadian Human Rights Commission	0	0	0	0	0	1	0	1
Canadian International Development Agency	0	0	0	0	0	3	0	3
Canadian International Trade Tribunal	1	0	0	0	0	0	0	1
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	0	0	0	1	0	2	1	4
Canadian Transportation Accident Investigation and Safety Board	0	0	0	2	0	1	0	3
Communications	1	0	0	2	0	0	1	4
Consumer and Corporate Affairs	0	0	0	4	0	14	2	20
Correctional Service of Canada	38	2	0	68	6	30	31	175
Employment and Immigration	71	43	0	154	43	223	86	620
Energy, Mines and Resources	3	1	0	3	1	60	0	68
Environment	9	1	0	4	1	24	3	42
External Affairs	4	1	0	8	0	19	4	36
Federal Court of Canada	0	1	0	0	2	5	0	8
Finance	0	0	0	1	0	0	0	1
Fisheries and Oceans	4	0	0	1	1	188	3	197
Forestry	0	0	0	1	0	1	2	4
Hazardous Materials Information Review Commission	0	0	0	0	0	1	0	1
Immigration and Refugee Board	5	0	0	11	16	11	0	43
Indian Affairs and Northern Development	5	1	0	4	1	9	7	27
Industry, Science and Technology	3	0	0	1	0	9	1	14
Investment Canada	0	0	0	0	0	0	1	1
Justice	0	0	0	0	0	6	1	7
Labour	2	1	0	0	0	6	2	11
Multiculturalism and Citizenship	0	0	0	0	0	0	1	1
National Archives of Canada	1	0	0	0	0	0	0	1
National Defence (Public Service employees)	27	9	5	91	12	91	53	288
National Energy Board	1	0	0	1	0	0	3	5
National Health and Welfare	8	2	2	16	0	16	12	56
National Parole Board	0	0	0	1	0	0	0	1
National Revenue (Customs and Excise)	78	41	0	472	126	295	178	1 190
National Revenue (Taxation)	87	3	0	76	13	106	25	310
National Transportation Agency	0	0	0	0	0	1	0	1
Office of the Commissioner of Official Languages	0	0	0	0	0	2	0	2
Public Service Commission	4	0	0	5	4	4	4	21
Public Service Staff Relations Board	0	0	0	0	0	0	1	1
Public Works	4	0	0	10	16	36	13	79
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	0	4	0	3	0	6	8	21
Secretary of State of Canada	3	0	0	1	1	5	2	12
Solicitor General	1	0	0	0	0	1	0	2
Statistics Canada	5	2	0	8	10	13	16	54
Supply and Services	10	0	1	7	1	14	9	42
Tax Court of Canada	0	0	0	0	0	0	1	1
Transport	12	0	75	36	5	41	55	224
Treasury Board (Secretariat)	0	0	0	0	0	2	0	2
Veterans Affairs	8	1	0	15	7	16	3	50
Western Economic Diversification	0	0	0	1	0	4	0	5
Total	406	113	84	1 053	269	1 286	543	3 754

^a Figures include cases where the jurisdiction of the appeal board to hear the case had to be determined.

^b The Appeal Board had no jurisdiction to hear a particular appellant.

57 Appeals and occupational category

Number of appellants whose appeals^a were allowed or dismissed or who were found to have no right of appeal, by occupational category, 1992

Occupational category	Appeals allowed			Appeals dismissed			No right of appeal ^b	Total
	With hearing	With hearing (department conceded)	Without hearing (department conceded)	With hearing	With hearing (appellant withdrew)	Without hearing (appellant withdrew)		
Executive Group	6	0	0	6	0	6	8	26
Scientific and Professional	47	1	0	114	6	309	47	524
Administrative and Foreign Service	216	71	2	692	210	650	270	2 111
Technical	20	3	75	31	5	66	35	235
Administrative Support	75	32	2	81	23	167	123	503
Operational	41	6	5	123	25	85	60	345
Total	406	113	84	1 053	269	1 286	543	3 754

^a Figures include cases where the jurisdiction of the appeal board to hear the case had to be determined.

^b The Appeal Board had no jurisdiction to hear a particular appellant.

58 Appeals, appointing authority and type of selection process

Number of selection processes which were appealable, were appealed, for which appeals were disposed of, and for which one or more appeals were allowed; number of appellants whose appeals were allowed, dismissed or who were found to have no right of appeal, by appointing authority and type of selection process, 1992

Appointing authority and type of selection process	Selection processes ^a				Disposition of appeals			Total
	Appealable	Appealed ^b	Appealed and disposed of ^b	Appeals allowed	Appeals allowed	Appeals dismissed	No right of appeal ^c	
Departments (delegated staffing)								
Closed competitions	8 062	1 230	1 172	204	420	2 051	163	2 634
Without competition	748	502	530	74	178	548	376	1 102
Total	8 810	1 732	1 702	278	598	2 599	539	3 736
Public Service Commission (non-delegated staffing)								
Closed competitions	68	7	9	3	5	9	3	17
Without competition	5	1	1	0	0	0	1	1
Total	73	8	10	3	5	9	4	18
PSC and departments								
Closed competitions	8 130	1 237	1 181	207	425	2 060	166	2 651
Without competition	753	503	531	74	178	548	377	1 103
Grand total^d	8 883	1 740	1 712	281	603	2 608	543	3 754

^a Figures include cases where the jurisdiction of the appeal board to hear the case had to be determined.

^b The number of selection processes appealed and the number of selection processes appealed and disposed of differ because some appeal cases are carried over from one year to the next.

^c The appeal board had no jurisdiction to hear a particular appellant.

^d The number of appeals against selection processes appealed and disposed of is lower than the grand total of appeals, as there can be more than one appeal against a given selection process.

59 Selection processes, appeals and occupational category

Selection processes which were appealable, were appealed, were appealed and disposed of, and against which one or more appeals were allowed, by occupational category, 1992

Occupational category	Selection processes ^a			
	Appealable	Appealed ^b	Appealed and disposed of ^b	Appeals allowed
Executive Group	84	15	17	4
Scientific and Professional	867	212	235	26
Administrative and Foreign Service	3 742	812	819	115
Technical	791	158	140	39
Administrative Support	2 646	332	314	59
Operational	739	206	181	37
Total	8 883	1 740	1 712	281

^a Figures include cases where the jurisdiction of the appeal board to hear the case had to be determined.

^b The number of selection processes appealed and the number of selection processes appealed and disposed of differ because some appeal cases are carried over from one year to the next.

60 Selection processes, appeals and location of position

Selection processes which were appealable, were appealed, were appealed and disposed of, and against which one or more appeals were allowed, by location of position, 1992

Location of position	Selection processes ^a			
	Appealable	Appealed ^b	Appealed and disposed of ^b	Appeals allowed
Newfoundland	272	68	62	26
Prince Edward Island	121	15	16	2
Nova Scotia	477	108	88	13
New Brunswick	272	38	31	2
Quebec (Except NCR)	999	250	288	49
National Capital Region	2 867	323	286	45
Ontario (Except NCR)	1 568	426	415	74
Manitoba	421	80	86	13
Saskatchewan	213	50	57	9
Alberta	574	121	117	22
British Columbia	896	156	149	21
Yukon	43	5	4	0
Northwest Territories	44	4	3	0
Outside Canada	22	15	11	2
Various locations	94	81	99	3
Total	8 883	1 740	1 712	281

^a Figures include cases where the jurisdiction of the appeal board to hear the case had to be determined.

^b The number of selection processes appealed and the number of selection processes appealed and disposed of differ because some appeal cases are carried over from one year to the next.

Selection processes, appeals and department

Selection processes which were appealable, were appealed, were appealed and disposed of, and against which one or more appeals were allowed, by department, 1992

Department	Selection processes ^a			
	Appealable	Appealed ^b	Appealed and disposed of ^b	Appeals allowed
Agriculture	372	50	57	9
Atlantic Canada Opportunities Agency	11	0	0	0
Canada Labour Relations Board	5	0	0	0
Canadian Centre for Management Development	4	1	1	0
Canadian Grain Commission	1	0	1	0
Canadian Human Rights Commission	9	1	1	0
Canadian International Development Agency	45	5	3	0
Canadian International Trade Tribunal	3	1	1	1
Canadian Pension Commission	2	0	0	0
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	30	3	4	0
Canadian Space Agency	13	1	0	0
Canadian Transportation Accident Investigation and Safety Board	7	2	2	0
Communications	121	8	4	1
Consumer and Corporate Affairs	123	12	17	0
Copyright Board	1	0	0	0
Correctional Service of Canada	244	75	74	18
Employment and Immigration	1 732	367	329	62
Energy, Mines and Resources	110	12	22	4
Environment	437	48	37	7
External Affairs	81	26	23	4
Federal Court of Canada	21	5	5	1
Federal Office of Regional Development - Quebec	5	1	0	0
Federal-Provincial Relations Office	3	0	0	0
Finance	22	1	1	0
Fisheries and Oceans	241	93	87	4
Forestry	39	3	4	0
Hazardous Materials Information Review Commission	2	1	1	0
Immigration and Refugee Board	41	14	15	5
Indian Affairs and Northern Development	180	34	23	5
Industry, Science and Technology	73	9	9	2
International Joint Commission	1	0	0	0
Investment Canada	4	1	1	0
Justice	67	5	6	0
Labour	32	8	9	3
Multiculturalism and Citizenship	25	4	1	0
National Archives of Canada	31	1	1	1
National Defence (Public Service employees)	981	216	194	32
National Energy Board	36	5	5	1
National Health and Welfare	306	38	37	7
National Library of Canada	14	0	0	0
National Parole Board	16	2	1	0
National Revenue (Customs and Excise)	782	221	303	38
National Revenue (Taxation)	723	170	146	24
National Transportation Agency	30	1	1	0
Office of the Chief Electoral Officer	4	0	0	0

Table 61— Continued

Department	Selection processes ^a			
	Appealable	Appealed ^b	Appealed and disposed of ^b	Appeals allowed
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	2	0	0	0
Office of the Commissioner of Official Languages	9	1	1	0
Office of the Coordinator, Status of Women	1	0	0	0
Office of the Governor General's Secretary	4	0	0	0
Office of the Superintendent of Financial Institutions	16	0	0	0
Offices of the Information and Privacy Commissioners	3	0	0	0
Privy Council Office	17	0	0	0
Public Service Commission	83	9	11	2
Public Service Staff Relations Board	3	1	1	0
Public Works	271	56	52	2
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	102	15	14	1
Secretary of State of Canada	83	10	10	2
Solicitor General	21	2	2	1
Statistics Canada	154	17	24	4
Supply and Services	296	39	33	4
Supreme Court of Canada	1	0	0	0
Tax Court of Canada	12	1	1	0
Transport	634	122	111	30
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	2	0	0	0
Treasury Board (Secretariat)	13	2	2	0
Veterans Affairs	113	16	20	6
Western Economic Diversification	13	4	4	0
Total	8 883	1 740	1 712	281

^a Figures include cases where the jurisdiction of the appeal board to hear the case had to be determined.

^b The number of selection processes appealed and the number of selection processes appealed and disposed of differ because some appeal cases are carried over from one year to the next.

62 Developmental training and geographic area

Number of participants taking Public Service Commission developmental training courses, by geographic area and subject area, 1992

Geographic area	Subject area									Total
	Mgmt. Orientation	Mgmt. Theory & Practices	Informatics	Financial Mgmt.	Materiel Mgmt.	Personnel Mgmt.	Systems Approach to Training	Individual Devel.	Auditing	
Newfoundland	0	52	0	8	8	10	0	19	0	97
Prince Edward Island	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nova Scotia	13	162	46	73	34	155	0	41	0	524
New Brunswick	0	92	18	48	0	20	0	20	0	198
Quebec (Except NCR)	24	377	34	88	19	189	0	79	0	810
National Capital Region	308	4 626	927	1 309	355	2 022	232	672	51	10 502
Ontario (Except NCR)	38	212	0	115	13	135	0	63	0	576
Manitoba	24	190	24	102	18	87	0	12	0	457
Saskatchewan	11	22	0	33	12	14	0	22	0	114
Alberta	41	268	0	109	21	102	0	24	0	565
British Columbia	51	323	0	183	28	95	0	66	0	746
Yukon	0	63	0	46	0	19	0	0	0	128
Northwest Territories	12	59	0	0	0	25	0	34	0	130
Total	522	6 446	1 049	2 114	508	2 873	232	1 052	51	14 847^a

^a This total does not include the 8 247 participants on contracted courses. Contracted courses are calendar courses offered on contract, courses customized to departmental needs, as well as courses designed specifically for departments.

63 Developmental training and language of instruction

Number of Public Service Commission developmental training courses conducted, by subject area and language of instruction, 1992

Subject area	Language of instruction			Total
	French	English	Bilingual	
Management Orientation	8	24	0	32
Management Theory and Practices	124	323	0	447
Informatics	21	92	0	113
Financial Management	26	105	0	131
Materiel Management	6	33	0	39
Personnel Management	53	130	5	188
Systems Approach to Training	11	12	0	23
Individual Development	13	46	0	59
Auditing	1	4	0	5
Total	263	769	5	1 037^a

^a This total does not include the 496 contracted courses. Contracted courses are calendar courses offered on contract, courses customized to departmental needs, as well as courses designed specifically for departments.

64 Developmental training and occupational category

Number of participants taking Public Service Commission developmental training courses, by subject area and occupational category, 1992

Subject area	Occupational category							Total
	Executive Group	Scientific and Professional	Administrative and Foreign Service	Technical	Administrative Support	Operational	Other ^a	
Management Orientation	0	55	281	50	43	6	87	522
Management Theory and Practices	42	519	2 712	422	1 598	64	1 089	6 446
Informatics	5	80	404	78	290	10	182	1 049
Financial Management	2	68	867	63	802	8	304	2 114
Material Management	3	17	215	15	156	51	51	508
Personnel Management	4	90	1 243	105	956	32	443	2 873
Systems Approach to Training	1	9	129	22	13	0	58	232
Individual Development	54	114	347	89	169	24	255	1 052
Auditing	0	2	34	1	8	0	6	51
Total	111	954	6 232	845	4 035	195	2 475	14 847^b

^a Occupational category not specified on application for training.

^b This total does not include the 8 247 participants on contracted courses. Contracted courses are calendar courses offered on contract, courses customized to departmental needs, as well as courses designed specifically for departments.

65 Language training

Number of students taking language courses, by occupational category and language studied, 1992

Occupational category	Language studied						Grand total
	French			English			
	Continuous courses	Other courses	Total	Continuous courses	Other courses	Total	
Executive Group	31	114	145	0	0	0	145
Scientific and Professional	197	15	212	12	0	12	224
Administrative and Foreign Service	597	8	605	46	0	46	651
Technical	107	0	107	10	0	10	117
Administrative Support	316	1	317	85	0	85	402
Operational	36	0	36	12	0	12	48
Other ^a	525	315	840	70	53	123	963
Total ^b	1 809	453	2 262	235	53	288	2 550
Non-statutory clients ^c	2	3 289	3 291	0	117	117	3 408
Grand total	1 811	3 742	5 553	235	170	405	5 958

^a Includes students from departments and agencies not included in the Official Languages Information System (OLIS).

^b Includes statutory clients only.

^c Includes non-statutory clients and students whose training was paid for by their departments.

66 Language training and region

Number of students taking language courses, by language studied, type of course and region, 1992

Language studied and type of course	Region					Total
	NCR	Atlantic	Quebec	Ontario	West	
French						
• Continuous	1 366	136	23	45	49	1 619
• Non-continuous	243	1	297	41	61	643
Sub-total	1 609	137	320	86	110	2 262
English						
• Continuous	76	0	137	0	0	213
• Non-continuous	0	0	74	0	1	75
Sub-total	76	0	211	0	1	288
Total^a	1 685	137	531	86	111	2 550
Non-statutory clients ^b	0	293	115	680	2 320	3 408
Grand total	1 685	430	646	766	2 431	5 958

^a Includes statutory clients only.

^b Includes non-statutory clients and students whose training was paid for by their departments.

67 Language training and student status

Number of language training hours received by statutory and non-statutory clients, 1991 and 1992

Student status and type of course	Language of instruction					
	1991			1992		
	French	English	Total	French	English	Total
Statutory clients						
• Continuous	885 704	135 934	1 021 638	1 039 137	124 696	1 163 833
• Other	123 143	26 870	150 013	180 427	12 320	192 747
Total	1 008 847	162 804	1 171 651	1 219 564	137 016	1 356 580
Non-statutory clients						
• Continuous	612	0	612	1 036	0	1 036
• Other	202 959	20 474	223 433	140 221	5 035	145 256
Total	203 571	20 474	224 045	141 257	5 035	146 292
Grand total	1 212 418	183 278	1 395 696	1 360 821	142 051	1 502 872

GLOSSARY

GLOSSARY*

A

Aboriginal peoples

Aboriginal peoples are the Status Indians, Non-status Indians, Metis and Inuit of Canada.

Acting appointment

The designation of a person to carry out, for a temporary period, the duties and responsibilities of a position having a higher maximum rate of pay.

Appeal

A request made to have a board, established under section 5 (d) of the *Public Service Employment Act*, inquire into the circumstances of an appointment or proposed appointment from within the Public Service, or of a recommendation for release or demotion because of incompetence or incapacity.

Appealable selection processes

Certain selection processes that are subject to appeal under section 21 of the *Public Service Employment Act*.

Appointment to the Public Service

Appointment of a person from the general public, or who is an employee of a government agency which is not subject to the *Public Service Employment Act*.

Appointment within the Public Service

An appointment of an employee within or between departments or agencies which are subject to the *Public Service Employment Act*.

B

Bilingual position

- ***Staffed imperatively***

A bilingual position whose language requirements must be met by the candidate upon appointment.

- ***Staffed non-imperatively***

A bilingual position to which candidates who do not meet the language requirements may be appointed, if they are eligible for language training at public expense and agree in writing to meet the language requirements of the position within the specified time, or, if unable to do so, to accept a transfer to a position for which they are qualified; or if they are excluded from having to meet the language requirements for reasons of age, long service or on compassionate grounds.

* Under the *Public Service Reform Act (PSRA)*, a number of terms have been made redundant.

C

Closed competition

A competition open only to people employed in the Public Service. Prospective candidates are invited to apply for positions advertised by poster, or are identified from an inventory of eligible employees.

D

Demotion

Appointment of an employee to a position for which the maximum rate of pay is lower than that of the employee's former position. This is done because of incompetence or incapacity, and is always based on a departmental recommendation under section 31 of the *Public Service Employment Act*. This recommendation can be appealed by the employee to a board established by the Commission.

Deployment

Appointment, subject to the *Management Category Exclusion Approval Order*, of an employee in the Executive Group to another position at the same, higher or lower level than that of the employee, provided there is no change in the personal classification of the employee.

Downward transfer

An appointment of an employee to a position (at a lower level in the same occupational group or subgroup, or in another group or subgroup) for which the maximum rate of pay is less than that of the former position. The difference in maximum rates of pay must be equal to or greater than the lowest pay increment of the former position. When the former position has no fixed pay increments, the decrease in maximum rates must be at least four percent.

E

Employee mobility

The movement of an employee within or between departments, or where either the occupational group or subgroup changes, or the type of employment changes, such as from specified period to indeterminate.

Employment Equity

Employment practices designed to ensure that the regular staffing process is free of attitudinal and systemic barriers in order that the Public Service reflects all groups present in the Canadian labour force, and designed to ensure that corrective measures are applied to redress any historical disadvantage experienced by certain designated groups.

Executive Group

The Executive Group of the Management Category, consists of five levels up to and includes most Assistant Deputy Ministers.

F

Full-time employment

The employment of a person ordinarily required to work the standard weekly hours set out in the relevant collective bargaining agreement or, where one is not applicable, set out by the employer.

I

Imperative Staffing (see Bilingual position)

Indeterminate employment

Part-time or full-time employment with no fixed duration.

J

Jurisdiction case

Case where an appeal has been lodged in circumstances which would

not seem to give rise to an appeal, for example, against open or unproductive competitions, and appointments without competition where the Commission has not given an affirmative opinion. Most of these cases are dealt with administratively.

L

Language requirements of position

The language or languages to be used by the incumbent of a position in performing the duties of the position: bilingual (French and English), English essential, French essential, either/or (English or French).

Lateral transfer

An appointment of an employee to a position (in the same occupational group, subgroup and level, or in another group or subgroup) such that the difference in the maximum rates of pay between the new position and the former position is less than the lowest pay increment of the new position. When the new position has no fixed pay increments, the difference must be less than four percent of the maximum rate of pay of the former position.

M

Members of visible minority groups

Persons who are, because of their race or colour, in a visible minority in Canada.

N

Non-imperative staffing (see Bilingual position)

O

Occupational category

A broad series of job families characterized by the nature of the functions performed and the extent of academic preparation required. These include the Executive Group, Scientific

and Professional, Administrative and Foreign Service, Technical, Administrative Support and Operational categories.

Occupational group

A sub-division of an occupational category, comprising similar kinds of work requiring similar skills. It often bears a relationship to an identifiable labour market outside the Public Service.

P

Part-time employment (excluded from the *Public Service Employment Act*)

The employment of a person, on less than a full-time basis, who is ordinarily not required to work more than one-third of the standard daily or weekly hours established for people doing similar work (effective January 1, 1981).

Part-time employment (subject to the *Public Service Employment Act*)

The employment of a person ordinarily required to work more than one-third of the standard daily or weekly hours established for people doing similar work (effective January 1, 1981).

Persons with disabilities

Persons with disabilities are those who, for the purpose of employment, consider themselves, or believe that a potential employer would likely consider them, to be disadvantaged by reason of any persistent physical, mental, psychiatric, learning or sensory impairment.

Promotion

An appointment of an employee to a position (at a higher level in the same occupational group or subgroup or in another group or subgroup) for which the maximum rate of pay exceeds that of the former position by an amount

equal to or greater than the lowest pay increment of the new position. When the new position has no fixed pay increments, the increase must be at least four percent of the maximum rate of pay of the former position.

R

Reappointment

The reappointment of a term employee to the same position for a specified period where there is a cumulative, continuous period of employment under the *Public Service Employment Act* of at least six months in the same position.

Reclassification

Appointment of an employee to a position that has been re-evaluated, where the occupational category, group, subgroup, or level changes from the position's previous classification.

Right of appeal

The entitlement to have an appointment or proposed appointment from within the Public Service, or a recommendation for release or demotion because of incompetence or incapacity, inquired into by an Appeal Board.

S

Seasonal employment

Part-time or full-time employment for certain parts of the year only.

Selection with competition

A selection process where either a competition poster or an inventory is used to identify candidates.

Selection without competition

A selection process, other than a competition leading to a reclassification, lateral transfer, downward transfer, promotion, or priority appointment.

Separation

The termination of a person's employment from that part of the Public Service where the Commission has the exclusive right and authority to appoint.

Specified period employment

Part-time or full-time employment for a predetermined period (term employees). In this report, only term employees with specified periods of employment of six months or more are included.

T

Training

- **Developmental training**
Training to ensure that qualified employees will be available to meet identified human resources requirements.
- **Statutory clients**
Incumbents appointed to non-imperative positions or to positions whose linguistic profile has been upgraded; Executive Group members; employees who no longer meet the linguistic requirements of their position; incumbents entitled to certain rights; ministerial staff; Governor in Council appointees; federal court judges; and Royal Canadian Mounted Police staff who must meet operational requirements.
- **Non-statutory clients**
Clients receiving training in response to human resource planning and employee career needs.

Transfer (see Lateral transfer or Downward transfer)

V

Visible minority groups (see Members of visible minority groups)

OFFICES OF
THE COMMISSION

OFFICES OF THE COMMISSION

Headquarters

L'Esplanade Laurier, West Tower
300 Laurier Avenue West
Ottawa, Ontario
K1A 0M7

Facsimile: (613) 995-1593
TDD: (Telecommunications
Device for the Deaf): (613) 993-4126

Regional and District Offices

Atlantic

Regional Office

Ralston Building
1557 Hollis Street
8th Floor
Halifax, Nova Scotia
B3J 1V4

General Information: (902) 426-2990
Facsimile: (902) 426-7455
TDD: (902) 426-6246

District Offices

777 Main Street
7th Floor
Moncton, New Brunswick
E1C 1E9

General Information: (506) 851-6616
Facsimile: (506) 851-6618
TDD: (506) 851-6624

Cormack Building
2 Steers Cove, Suite 302
P.O. Box 6086
St. John's, Newfoundland
A1C 5X8

General Information: (709) 772-4812
Facsimile: (709) 772-4316
TDD: (709) 772-4317

Royal Trust Tower
119 Kent Street
Suite 420
Charlottetown, Prince Edward Island
C1A 1N3

General Information: (902) 566-7030
Facsimile: (902) 566-7036
TDD: (902) 566-7039

Regional and District Offices

Quebec

Regional Office

Guy-Favreau Complex
200 René-Lévesque Boulevard West
8th Floor
Montreal, Quebec
H2Z 1X4

General Information: (514) 283-5776
Facsimile: (514) 283-6380
TDD: (514) 283-2467

District Office

Place Sillery
1126 St-Louis Road
Room 205
Sillery, Quebec
G1S 1E5

General Information: (418) 648-3230
Facsimile: (418) 648-4575
TDD: (418) 648-7273

National Capital

Regional Office

66 Slater Street
3rd Floor
Ottawa, Ontario
K1A 0M7

General Information: (613) 996-8436
Facsimile: (613) 996-8048
TDD: (613) 996-1205

Ontario

Regional Office

Dominion Public Building
1 Front Street West
3rd Floor
Toronto, Ontario
M5J 2V2

General Information: (416) 973-3131
Facsimile: (416) 973-6061
TDD: (416) 973-2269

Manitoba and Saskatchewan

Regional Office

MacDonald Building
344 Edmonton Street
Suite 200
Winnipeg, Manitoba
R3B 2L4

General Information: (204) 983-2486
Facsimile: (204) 983-8188
TDD: (204) 983-6066

District Office

1975 Scarth Street
Suite 400
Regina, Saskatchewan
S4P 2H1

General Information: (306) 780-5720
Facsimile: (306) 780-5723
TDD: (306) 780-6719

Alberta and Northwest Territories

Regional Office

Canada Place
9700 Jasper Avenue
Main Floor
Edmonton, Alberta
T5J 4G3

General Information: (403) 495-3144
Facsimile: (403) 495-3145
TDD: (403) 495-3130

Northern Careers Program

Precambrian Building
P.O. Box 2730
Yellowknife, Northwest Territories
X1A 2R1

General Information: (403) 873-3545
Facsimile: (403) 873-3601

Building 161
P.O. Box 1119
Iqaluit, Northwest Territories
X0A 0H0

General Information: (819) 979-6268
Facsimile: (819) 979-6032

Pacific and Yukon

Regional Office

Sinclair Centre
757 West Hastings Street
2nd Floor
Vancouver, British Columbia
V6C 3M2

General Information: (604) 666-0350
Facsimile: (604) 666-6808
TDD: (604) 666-6868

District Offices

816 Government Street
Room 224
Victoria, British Columbia
V8W 1W9

General Information: (604) 363-0589
Facsimile: (604) 363-0558
TDD: (604) 363-0564

(includes Northern Careers Program)
300 Main Street
Suite 400
Whitehorse, Yukon
Y1A 2B5

General Information: (403) 667-3900
Facsimile: (403) 668-5033

Bureaux régionaux et de district

Québec		Manitoba et Saskatchewan	
Bureau régional Complexe Guy-Favreau 200, boulevard René-Lévesque ouest 8e étage Montréal (Québec) H2Z 1X4	Renseignements : (514) 283-5776 Télécopieur : (514) 283-6380 ATME : (514) 283-2467	Bureau régional Immeuble MacDonald 344, rue Edmonton Bureau 200 Winnipeg (Manitoba) R3B 2L4	Renseignements : (204) 983-2486 Télécopieur : (204) 983-8188 ATME : (204) 983-6066
	Bureau de district Place Sillery 1126, chemin St-Louis Bureau 205 Sillery (Québec) G1S 1E5		Bureau de district 1975, rue Scarth Bureau 400 Regina (Saskatchewan) S4P 2H1
	Renseignements : (418) 648-3230 Télécopieur : (418) 648-4575 ATME : (418) 648-7273		Alberta et Territoires du Nord-Ouest
Capitale nationale		Bureau régional	
Bureau régional 66, rue Slater 3e étage Ottawa (Ontario) K1A 0M7	Renseignements : (613) 996-8436 Télécopieur : (613) 996-8048 ATME : (613) 996-1205	Programmes des carrières du Grand Nord Immeuble Precambrian C.P. 2730 Yellowknife (Territoires du Nord-Ouest) X1A 2R1	Renseignements : (403) 495-3144 Télécopieur : (403) 495-3145 ATME : (403) 495-3130
	Bureau régional 3e étage Toronto (Ontario) M5J 2V2		Bureau régional 300, rue Main Bureau 400 Whitehorse (Yukon) Y1A 2B5
	Renseignements : (416) 973-3131 Télécopieur : (416) 973-6061 ATME : (416) 973-2269		Renseignements : (403) 873-3545 Télécopieur : (403) 873-3601 ATME : (416) 973-2269
Ontario		Pacifique et Yukon	
Bureau régional Victoria (Colombie-Britannique) V8W 1W9	Renseignements : (604) 363-0589 Télécopieur : (604) 363-0558 ATME : (604) 363-0564	Bureau régional Centre Sinclair 757, rue Hastings ouest 2e étage Vancouver (Colombie-Britannique) V6C 3M2	Renseignements : (604) 666-0350 Télécopieur : (604) 666-6808 ATME : (604) 666-6868
	Renseignements : (604) 363-0558 Télécopieur : (604) 363-0558 ATME : (604) 363-0564		Bureaux de district 816, rue Gouvernement Pièce 224
	Renseignements : (604) 363-0589 Télécopieur : (604) 363-0558 ATME : (604) 363-0564		Bureaux de district 816, rue Gouvernement Pièce 224 Victoria (Colombie-Britannique) V8W 1W9

LES BUREAUX DE LA COMMISSION

Administration centrale

L'Esplanade Laurier, Tour ouest
300, avenue Laurier ouest
Ottawa (Ontario)
K1A 0M7

Télécopieur : (613) 995-1593
ATME : (appareil de télécommunications
pour malentendants) : (613) 993-4126

Bureaux régionaux et de district

Atlantique

Bureau régional

Immeuble Ralston
1557, rue Hollis
8^e étage
Halifax (Nouvelle-Ecosse)
B3J 1V4

Renseignements : (902) 426-2990
Télécopieur : (902) 426-7455
ATME : (902) 426-6246

Bureaux de district

777, rue Main
7^e étage
Moncton (Nouveau-Brunswick)
E1C 1E9

Renseignements : (506) 851-6616
Télécopieur : (506) 851-6618
ATME : (506) 851-6624

Renseignements : (902) 566-7030
Télécopieur : (902) 566-7036
ATME : (902) 566-7039

Tour Royal Trust
119, rue Kent
Bureau 420
Charlottetown (Île-du-Prince-Édouard)
C1A 1N3

Renseignements : (709) 772-4812
Télécopieur : (709) 772-4316
ATME : (709) 772-4317

Immeuble Cormack
2 Steers Cove, Bureau 302
C.P. 6086
St. John's (Terre-Neuve)
A1C 5X8

LES BUREAUX DE
LA COMMISSION

comporte aucune augmentation fixe d'échelon, l'augmentation doit être égale ou supérieure à 4 % du taux de traitement maximal du poste antérieur.

R

Reclassification

Nomination d'un fonctionnaire à un poste qui a été réévalué lorsque la catégorie professionnelle, le groupe, le sous-groupe ou le niveau change par rapport au poste qu'occupait cette personne auparavant.

Reconduction

Renouvellement d'une nomination pour une période déterminée au même poste et pour une autre période déterminée, lorsque la durée d'emploi est cumulative et continue aux termes de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et d'au moins six mois dans le même poste.

Rétrogradation

Nomination d'un fonctionnaire à un poste dont le taux maximal de traitement est inférieur à celui de son ancien poste. La rétrogradation intervient pour cause d'incapacité, suite à une recommandation du ministre aux termes de l'article 31 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. Le fonctionnaire touché peut en appeler de cette recommandation devant un comité constitué par la Commission.

S

Sélection par voie de concours

Méthode de sélection par laquelle on se sert soit d'un avis de concours soit d'un répertoire pour recenser les candidats et les candidates.

Sélection sans concours

Méthode de sélection qui se fait par voie de reclassement, de mutation latérale, de mutation régressive, de promotion ou de nomination par priorité.

exemple d'une période déterminée à une durée indéterminée.

Mutation latérale

Nomination d'un fonctionnaire à un poste (au même niveau du même groupe et sous-groupe professionnel, ou dans un autre groupe ou sous-groupe) de sorte que l'écart entre le taux maximal de traitement du nouveau poste et celui du poste antérieur est inférieur à la plus petite augmentation d'échelon du nouveau poste. Si le nouveau poste ne comporte aucune augmentation fixe d'échelon, l'écart doit être inférieur à 4 % du taux maximal de traitement du poste antérieur.

P

Personne handicapée

Aux fins de l'emploi, on entend par personne handicapée une personne qui se considère désavantagée ou qui croit qu'un employeur la considérerait ainsi en raison d'un handicap physique, mental, psychiatrique ou sensoriel ou d'une difficulté d'apprentissage de nature permanente.

Poste bilingue

• à dotation impérative

Poste bilingue dont le titulaire doit satisfaire aux exigences linguistiques à la nomination.

• à dotation non impérative

Poste bilingue dont le titulaire peut ne pas satisfaire aux exigences linguistiques à la nomination à la condition : qu'il soit admissible à la formation linguistique aux frais de l'Etat et qu'il s'engage par écrit à satisfaire aux exigences linguistiques du poste dans les délais prescrits ou, s'il n'est pas en mesure de le faire, à accepter une mutation à un autre poste pour lequel il est qualifié; ou qu'il n'ait pas à satisfaire aux exigences linguistiques pour une question d'âge, de longs états de service, ou pour des raisons de convenance personnelle.

Promotion

Nomination d'un fonctionnaire à un poste (de niveau supérieur dans le même groupe ou sous-groupe professionnel, ou dans un autre groupe ou sous-groupe) dont le taux maximal de traitement dépasse celui de son poste antérieur d'une somme équivalente ou supérieure à la plus petite augmentation d'échelon du nouveau poste. Si le nouveau poste ne

exemple d'une période déterminée à une durée indéterminée.

Mutation latérale

Nomination d'un fonctionnaire à un poste (au même niveau du même groupe et sous-groupe professionnel, ou dans un autre groupe ou sous-

groupe) de sorte que l'écart entre le taux maximal de traitement du nouveau poste et celui du poste antérieur est inférieur à la plus petite augmentation d'échelon du nouveau poste. Si le nouveau poste ne comporte aucune augmentation fixe d'échelon, l'écart doit être inférieur à 4 % du taux maximal de traitement du poste antérieur.

Mutation régressive

Nomination d'un fonctionnaire à un poste (de niveau inférieur dans le même groupe ou sous-groupe professionnel ou dans un autre groupe ou sous-groupe) dont le taux maximal de traitement est inférieur à celui du poste antérieur. Si le poste antérieur ne comporte aucune augmentation fixe d'échelon, la diminution du taux maximal doit être d'au moins 4 %.

N

Nomination externe

Nomination d'une personne n'appartenant pas à la fonction publique ou appartenant à un organisme gouvernemental non assujéti à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

Nomination intérieure

Désignation d'une personne pour accomplir, pendant une période donnée, les fonctions et les responsabilités d'un poste dont le taux maximum de traitement est supérieur à celui du poste qu'elle occupe.

Dotation impérative (voir rubrique «Poste bilingue»)

Dotation non impérative (voir rubrique «Poste bilingue»)

Droit d'appel

Droit d'obtenir qu'un comité d'appel enquête sur une nomination de fait ou en instance dans les rangs de la fonction publique ou sur une recommandation de renvoi ou de rétrogradation pour incompétence ou pour incapacité.

E

Emploi à temps partiel (assujéti à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*)

Emploi dont le titulaire, ne travaillant pas à plein temps, est tenu

habituellement de travailler plus du tiers des heures normales de service quotidien ou hebdomadaire établies pour les personnes qui s'acquittent d'un travail similaire (depuis le 1^{er} janvier 1981).

Emploi à temps partiel (non assujéti à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*)

Emploi dont le titulaire n'est pas tenu habituellement de travailler plus

du tiers des heures normales de service quotidien ou hebdomadaire établies pour les personnes qui s'acquittent d'un travail similaire (depuis le 1^{er} janvier 1981).

Emploi à temps plein

Emploi pour lequel habituellement le service hebdomadaire normal doit correspondre à ce qui est prescrit dans la convention collective applicable ou à ce que prescrit l'employeur, selon le cas.

Emploi pour une durée indéterminée

Emploi à temps partiel ou à temps plein dont la durée n'est pas déterminée.

Emploi pour une période déterminée

Emploi à temps partiel ou à temps plein pendant une période déterminée d'avance (fonctionnaire nommé pour une période déterminée). Dans ce rapport, n'entrent que les fonctionnaires nommés pour une période déterminée d'au moins six mois.

Emploi saisonnier

Emploi à temps partiel ou à temps plein pendant certaines périodes de l'année.

Équité en matière d'emploi

Pratiques d'emploi destinées à s'assurer, tant sur le plan des attitudes que des systèmes, que le processus normal de dotation fasse en sorte que la fonction publique représente tous les groupes faisant partie du marché du travail canadien; et à s'assurer que des mesures correctives soient prises afin de rectifier tout désavantage historique qu'aient pu subir certains groupes désignés.

Exigences linguistiques du poste

La ou les langues dont doit se servir le titulaire d'un poste dans l'exercice de ses fonctions : bilingue (Français et anglais), anglais essentiel, Français essentiel, anglais ou français.

F

Formation

• **Perfectionnement**

Formation visant à faire en sorte qu'on dispose d'un personnel compétent pour répondre aux

exigences qui ont été recensées en matière de ressources humaines.

• **Clientèle non statuaire**

Clientèle en formation pour répondre aux besoins de planification en ressources humaines et aux besoins relatifs aux aspirations de leur carrière.

• **Clientèle statuaire**

Titulaires nommés à des postes non impératifs ou à des postes dont le

profil linguistique a été rehaussé; membres du groupe de la direction; fonctionnaires qui ne satisfont plus aux exigences linguistiques de leur poste; titulaires détenant des droits, personnel des ministères; personnes nommées par le gouverneur en conseil; juges des cours fédérales; et personnel de la Gendarmerie royale du Canada devant satisfaire aux obligations du service.

G

Groupe de la direction

Groupe professionnel supérieur qui comprend cinq niveaux et qui inclut la plupart des sous-ministres adjoints.

Groupe de minorités visibles (voir rubrique «Membres des groupes de minorités visibles»)

Groupe professionnel

Subdivision d'une catégorie professionnelle comprenant des types de tâches semblables pour lesquelles il faut des aptitudes de même nature. Cela s'applique souvent à un marché du travail déterminé dans le secteur privé.

M

Membres des groupes

de minorités visibles

Les personnes qui, de par leur origine ou leur couleur, appartiennent à une minorité visible au Canada.

Méthodes de sélection

ouvrant droit à un appel

Certaines méthodes de sélection peuvent donner lieu à un appel aux termes de l'article 21 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

Mobilité des fonctionnaires

Mouvement d'un fonctionnaire au sein d'un ministère ou d'un ministère à un autre, ou lorsque le groupe ou le sous-groupe professionnel change ou encore le type d'emploi, passant par

A

Appel

Demande pour qu'un comité, constitué aux termes du paragraphe 5 (d) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, fasse enquête sur les circonstances entourant une nomination interne de fait ou en instance, ou une recommandation de renvoi ou de rétrogradation pour incompétence ou pour incapacité.

Autochtones

Les autochtones du Canada englobent les Indiens inscrits, les Indiens non inscrits, les Métis et les Inuits.

C

Cas de juridiction douleuse

Se produit lorsqu'un appel a été interjeté dans des circonstances qui ne semblent pas le justifier, par exemple, dans le cas de concours publics ou de concours où aucun candidat n'a été reçu, et de nominations sans concours pour lesquelles la Commission n'a pas émis d'opinion favorable. La plupart de ces cas se règlent par voie administrative.

Catégorie professionnelle

Vaste série de familles d'emplois qui se distinguent par la nature des fonctions propres à chaque emploi et par le type de préparation scolaire requise. On retrouve notamment les catégories suivantes : Groupe de la direction, Scientifique et professionnelle, Administration et service extérieur, Technique, Soutien administratif et Exploitation.

Cessation d'emploi

Fin de l'emploi d'une personne dans la fonction publique où la Commission a le droit et le pouvoir exclusifs de nomination.

Concours interne

Concours auquel seuls les fonctionnaires de la fonction publique peuvent participer. Les candidats et les candidates sont invités par voie d'avis à faire acte de candidature ou bien sont retenus à partir d'un répertoire de fonctionnaires admissibles.

D

Déploiement

Nomination, assujettie au *Décret d'exclusion des membres de la catégorie de la gestion*, d'un fonctionnaire appartenant au groupe de la direction à un autre poste au même niveau, à un niveau plus élevé ou à un niveau moins élevé, à condition que la classification du fonctionnaire ne change pas.

* En raison de la *Loi sur la réforme de la fonction publique* (LRFP), certains termes sont maintenant désuets.

LEXIQUE

66 Formation linguistique et région
Répartition des étudiants et étudiantes aux cours de formation linguistique,
selon la langue étudiée, la modalité du cours et la région, 1992

Langue étudiée et modalité des cours	Région						
	RCN	Atlantique	Québec	Ontario	L'Ouest	Total	
Français							
• Continus	1 366	136	23	45	49	1 619	
• Non continus	243	1	297	41	61	643	
Total partiel	1 609	137	320	86	110	2 262	
Anglais							
• Continus	76	0	137	0	0	213	
• Non continus	0	0	74	0	1	75	
Total partiel	76	0	211	0	1	288	
Total ^a	1 685	137	531	86	111	2 550	
Clientèle non statutaire ^b	0	293	115	680	2 320	3 408	
Total global	1 685	430	646	766	2 431	5 958	
a Comprend seulement la clientèle statuaire.							
b Comprend la clientèle non statuaire et les étudiants et étudiantes dont le ministère a défrayé la formation.							

67

Formation linguistique et statut de l'étudiant et étudiante

Répartition des heures de formation linguistique reçues par la clientèle statutaire et non statutaire, 1991 et 1992

Statut des étudiants et étudiantes et modalité de cours		Langue d'enseignement				
Clientèle statutaire	• Continus	885 704	135 934	1 021 638	1 039 137	1 163 833
		123 143	26 870	150 013	180 427	192 747
Clientèle non statutaire	• Continus	1 008 847	162 804	1 171 651	1 219 564	1 356 580
		202 959	20 474	223 433	140 221	145 256
Total	• Autres	203 571	20 474	224 045	141 257	146 292
Total global	• Continus	1 212 418	183 278	1 395 696	1 360 821	1 502 872

Formation professionnelle et catégorie professionnelle

Répartition des participants et participantes aux cours de formation professionnelle de la Commission, selon le domaine de cours et la catégorie professionnelle, 1992

Domaine de cours	Catégorie professionnelle	Langue étudiée				
		Anglais	Français	Autres	Total	Total global
Administration et service extérieur	Scientifique et professionnel	43	281	50	422	522
Orientation en gestion	Groupes de la direction	6	55	519	422	646
Théorie et pratiques de gestion	Groupes de la direction	87	55	519	422	1 089
Informatique	Groupes de la direction	182	80	404	78	1 049
Gestion des finances	Groupes de la direction	304	68	867	63	2 114
Gestion du matériel	Groupes de la direction	51	17	215	15	508
Gestion du personnel	Groupes de la direction	32	4	90	105	2 873
Approche systémique en formation	Groupes de la direction	0	1	9	22	232
Perfectionnement individuel	Groupes de la direction	0	54	114	89	1 052
Vérification	Groupes de la direction	6	0	2	34	51
Total	Groupes de la direction	2 475	1 111	954	6 232	14 847 ^b
La demande de formation ne précise pas la catégorie professionnelle.		4 035	845	553	235	5 958
Ce total n'inclut pas les 8 247 participants et participantes à des cours à forfait. Les cours à forfait comprennent les cours inscrits au calendrier donnés à contrat, les cours adaptés aux besoins particuliers d'un ministère et les cours conçus particulièrement pour un ministère.		195	117	170	0	405

Répartition des étudiants et étudiantes aux cours de formation linguistique, selon la catégorie professionnelle et la langue étudiée, 1992

Langue étudiée		Catégorie professionnelle				
Langue étudiée	Catégorie professionnelle	Anglais	Français	Autres	Total	Total global
		117	107	10	0	145
Administration et service extérieur	Scientifique et professionnel	46	605	12	0	224
Administration et service extérieur	Groupes de la direction	0	15	197	0	145
Technique	Groupes de la direction	0	8	197	0	145
Soutien administratif	Groupes de la direction	0	1	316	0	402
Exploitation	Groupes de la direction	0	0	36	0	48
Autres ^a	Groupes de la direction	53	315	525	123	963
Total ^b	Groupes de la direction	235	453	1 809	288	2 550
Clientèle non statutaire ^c	Groupes de la direction	0	3 289	2	117	3 408
Total global	Groupes de la direction	235	3 742	1 811	405	5 958

^a Comprend les étudiants et étudiantes des ministères et organismes ne faisant pas partie du Système informatisé sur les langues officielles (SILIO).

^b Comprend seulement la clientèle statutaire.

^c Comprend la clientèle non statutaire et les étudiants et étudiantes dont le ministère a défrayé la formation.

Répartition des participants et participantes aux cours de formation professionnelle de la Commission selon le lieu de travail et le domaine de cours, 1992

Lieu de travail	Théorie et pratiques de gestion	Informatique	Gestion des finances	Gestion du matériel	Gestion du personnel	Approche systémique en formation individuelle	Vérification	Total
Terre-Neuve	0	52	0	8	10	0	19	97
Île-du-Prince-Édouard	0	0	0	0	0	0	0	0
Nouvelle-Écosse	13	162	46	73	155	0	41	524
Nouveau-Brunswick	0	92	18	48	0	0	20	198
Québec (sauf RCN)	24	377	34	88	19	0	79	810
Région de la Capitale nationale	308	4 626	927	1 309	355	2 022	672	10 502
Ontario (sauf RCN)	38	212	0	115	13	135	63	576
Manitoba	24	190	24	102	18	87	12	457
Saskatchewan	11	22	0	33	12	14	0	114
Alberta	41	268	0	109	21	102	24	565
Colombie-Britannique	51	323	0	183	28	95	66	746
Yukon	0	63	0	46	0	19	0	128
Territoires du Nord-Ouest	12	59	0	0	0	25	34	130
Total	522	6 446	1 049	2 114	508	2 873	1 052	14 847 a

a Ce total n'inclut pas les 8 247 participants et participantes à des cours à forfait. Les cours à forfait comprennent les cours inscrits au calendrier donnés à contrat, les cours adaptés aux besoins particuliers d'un ministère et les cours conçus particulièrement pour un ministère.

Répartition des cours de formation professionnelle donnés par la Commission, selon le domaine de cours et la langue d'enseignement, 1992

Domaine de cours	Français	Anglais	Bilingue	Total
Orientation en gestion	8	24	0	32
Théorie et pratiques de gestion	124	323	0	447
Informatique	21	92	0	113
Gestion des finances	26	105	0	131
Gestion du matériel	6	33	0	39
Gestion du personnel	53	130	5	188
Approche systémique en formation	11	12	0	23
Perfectionnement individuel	13	46	0	59
Vérification	1	4	0	5
Total de cours	263	769	5	1 037 a

a Ce total n'inclut pas les 496 cours à forfait. Les cours à forfait comprennent les cours inscrits au calendrier donnés à contrat, les cours adaptés aux besoins particuliers d'un ministère et les cours conçus particulièrement pour un ministère.

Méthodes de sélection^a

Ministère	Diversification de l'économie	Ouvrant droit à un appel	Ayant fait l'objet d'un appel	Appels réglés ^b	Appels accueillis
	13	4		4	0
Défense nationale (fonctionnaires)	981	216		194	32
Emploi et Immigration	1 732	367		329	62
Énergie, Mines et Ressources	110	12		22	4
Environnement	437	48		37	7
Finances	22	1		1	0
Forêts	39	3		4	0
Gendarmerie royale du Canada (fonctionnaires)	102	15		14	1
Industrie, Sciences et Technologie	73	9		9	2
Investissement Canada	4	1		1	0
Justice	67	5		6	0
Multiculturalisme et Citoyenneté	25	4		1	0
Office national de l'énergie	36	5		5	1
Office national des transports	30	1		1	0
Pêches et Océans	241	93		87	4
Revenu national (Douanes et Accise)	782	221		303	38
Revenu national (Impôt)	723	170		146	24
Santé nationale et Bien-être social	306	38		37	7
Secrétariat d'État du Canada	83	10		10	2
Secrétariat du Gouverneur général	4	0		0	0
Service correctionnel du Canada	244	75		74	18
Solliciteur général	21	2		2	1
Statistique Canada	154	17		24	4
Transports	634	122		111	30
Travail	32	8		9	3
Travaux publics	271	56		52	2
Tribunal canadien du commerce extérieur	3	1		1	1
Total	8 883	1 740		1 712	281

^a Inclut les cas pour lesquels il a fallu déterminer si le comité d'appel avait compétence ou non.

^b Le nombre de méthodes de sélection pour lesquelles l'appel ou les appels ont été réglés n'est pas le même que celui des méthodes de sélection ayant fait l'objet d'un appel parce que certains cas sont reportés à l'année suivante.

Méthodes de sélection, appels et ministère

Méthodes de sélection ouvrant droit à un appel, ayant fait l'objet d'un appel, pour lesquelles l'appel ou les appels sont réglés, et pour lesquelles au moins un appel a été accepté, selon le ministère, 1992

Méthodes de sélection ^a			
Ministère	Ouvrant droit à un appel ^b	Objet d'un appel ^b	Appels réglés ^b
Appels accueillis	81	26	23
4			
Affaires indiennes et du Nord canadien	180	34	23
5			
Agence canadienne de développement international	45	5	3
0			
Agence de promotion économique du Canada atlantique	11	0	0
0			
Agence spatiale canadienne	13	1	0
0			
Bureau des relations fédérales-provinciales	3	0	0
0			
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	2	0	0
0			
Bureau du Conseil privé	17	0	0
0			
Bureau du directeur général des élections	4	0	0
0			
Bureau du surintendant des institutions financières	16	0	0
0			
Bureau fédéral de développement régional (Québec)	5	1	0
0			
Centre canadien de gestion	4	1	1
0			
Commissariat aux langues officielles	9	1	1
0			
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée	3	0	0
0			
Commission canadienne des droits de la personne	9	1	1
0			
Commission canadienne des pensions	2	0	0
0			
Commission de l'immigration et du statut de réfugié	41	14	15
5			
Commission de la fonction publique	83	9	11
2			
Commission des relations de travail dans la fonction publique	3	1	1
0			
Commission du droit d'auteur	1	0	0
0			
Commission mixte internationale	1	0	0
0			
Commission nationale des libérations conditionnelles	16	2	1
0			
Communications	121	8	4
1			
Conseil canadien des relations du travail	5	0	0
0			
Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses	2	1	1
0			
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	30	3	4
0			
Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	2	0	0
0			
Conseil du Trésor (Secrétariat)	13	2	2
0			
Consommation et Affaires commerciales	123	12	17
0			
Cour canadienne de l'impôt	12	1	1
0			
Cour fédérale du Canada	21	5	5
1			
Cour suprême du Canada	1	0	0

Méthodes de sélection, appels et catégorie professionnelle

Méthodes de sélection ouvrant droit à un appel, ayant fait l'objet d'un appel, pour lesquelles l'appel ou les appels ont été réglés, et pour lesquelles au moins un appel a été accueilli, selon la catégorie professionnelle, 1992

Méthodes de sélection^a

Catégorie professionnelle	Ouvrant	À l'objet d'un appel ^b	Appels réglés ^b	Appels accueillis
Groupe de la direction	84	15	17	4
Scientifique et professionnelle	867	212	235	26
Administration et service extérieur	3 742	812	819	115
Technique	791	158	140	39
Soutien administratif	2 646	332	314	59
Exploitation	739	206	181	37
Total	8 883	1 740	1 712	281

^a Inclut les cas pour lesquels il a fallu déterminer si le comité d'appel avait compétence ou non.

^b Le nombre de méthodes de sélection pour lesquelles l'appel ou les appels ont été réglés n'est pas le même que celui des méthodes de sélection ayant fait l'objet d'un appel parce que certains cas sont reportés à l'année suivante.

Méthodes de sélection, appels et lieu de travail

Méthodes de sélection ouvrant droit à un appel, ayant fait l'objet d'un appel, pour lesquelles l'appel ou les appels ont été réglés, et pour lesquelles au moins un appel a été accueilli, selon le lieu de travail, 1992

Méthodes de sélection^a

Lieu de travail	Ouvrant	À l'objet d'un appel ^b	Appels réglés ^b	Appels accueillis
Terre-Neuve	272	68	62	26
Ile-du-Prince-Édouard	121	15	16	2
Nouvelle-Écosse	477	108	88	13
Nouveau-Brunswick	272	38	31	2
Québec (sauf RCN)	999	250	288	49
Région de la Capitale nationale	2 867	323	286	45
Ontario (sauf RCN)	1 568	426	415	74
Manitoba	421	80	86	13
Saskatchewan	213	50	57	9
Alberta	574	121	117	22
Colombie-Britannique	896	156	149	21
Yukon	43	5	4	0
Territoires du Nord-Ouest	44	4	3	0
Étranger	22	15	11	2
Divers lieux	94	81	99	3
Total	8 883	1 740	1 712	281

^a Inclut les cas pour lesquels il a fallu déterminer si le comité d'appel avait compétence ou non.

^b Le nombre de méthodes de sélection pour lesquelles l'appel ou les appels ont été réglés n'est pas le même que celui des méthodes de sélection ayant fait l'objet d'un appel parce que certains cas sont reportés à l'année suivante.

Nombre d'appellants et appelants dont les appels^a ont été accueillis ou rejetés ou dont le droit d'appel n'a pas été reconnu, selon la catégorie professionnelle, 1992

Catégorie professionnelle	Avec audience	Avec audience (ministère a concédé)	Avec audience (ministère a concédé)	Avec audience (retraité par l'appelant)	Sans audience (retraité par l'appelant)	Droit d'appel non reconnu ^b	Total
Groupe de la direction	6	0	0	6	0	8	26
Scientifique et professionnelle	47	1	0	114	6	309	524
Administration et service extérieur	216	71	2	692	210	650	2 111
Technique	20	3	75	31	5	66	235
Soutien administratif	75	32	2	81	23	167	503
Exploitation	41	6	5	123	25	85	345
Total	406	113	84	1 053	269	1 286	543 3 754

^a Inclut les cas pour lesquels il a fallu déterminer si le comité d'appel avait compétence ou non.

^b Le comité d'appel n'avait pas compétence pour entendre l'appelant ou appelante en question.

Méthodes de sélection^a : nombre d'appellants et appelants dont les appels ont été accueillis ou rejetés, pour lesquelles un ou plusieurs appels ont été accueillis; nombre d'appellants et appelants dont les appels ont été accueillis ou rejetés ou dont le droit d'appel n'a pas été reconnu, selon la provenance des nominations et la méthode de sélection, 1992

Provenance des nominations et méthode de sélection	Ouvrant droit à un appel	Ayant fait l'objet d'un appel ^b	Appels réglés ^b	Appels accueillis	Appels accueillis	Appels rejetés	Droit d'appel non reconnu	Total
Ministères (dotation déléguée)	8 062	1 230	1 172	204	420	2 051	163	2 634
Concours internes								
Sans concours	748	502	530	74	178	548	376	1 102
Total	8 810	1 732	1 702	278	598	2 599	539	3 736
Commission de la fonction publique (dotation non déléguée)	68	7	9	3	5	9	3	17
Concours internes								
Sans concours	5	1	1	0	0	0	1	1
Total	73	8	10	3	5	9	4	18
CFP et ministères	8 130	1 237	1 181	207	425	2 060	166	2 651
Concours internes								
Sans concours	753	503	531	74	178	548	377	1 103
Total global ^d	8 883	1 740	1 712	281	603	2 608	543	3 754

^a Inclut les cas pour lesquels il a fallu déterminer si le comité d'appel avait compétence ou non.

^b Le nombre de méthodes de sélection pour lesquelles l'appel ou les appels ont été réglés n'est pas le même que celui des méthodes de sélection ayant fait l'objet d'un appel parce que des appels sont parfois reportés à l'année suivante.

^c Le comité d'appel n'avait pas compétence pour entendre l'appelant ou appelante en question.

^d Le total des méthodes de sélection pour lesquelles des appels ont été réglés est inférieur au total global des appels parce que plusieurs personnes peuvent en appeler d'une même méthode de sélection.

Nombre d'appelantes et appelants dont les appels^a ont été accueillis ou rejetés ou dont le droit d'appel n'a pas été reconnu, selon le ministère, 1992

Ministère	Audience	Avec (ministère a concédé)	Sans audience (ministère a concédé)	Avec audience	Avec audience (retiré par l'appelant)	Sans audience (retiré par l'appelant)	Droit d'appel non reconnu ^b	Total
Affaires indiennes et du Nord canadien	5	1	0	4	1	9	7	27
Affaires extérieures	4	1	0	8	19	0	4	36
Agence canadienne de développement international	0	0	0	0	3	0	0	3
Agriculture	11	0	1	15	19	16	14	90
Anciens combattants	8	1	0	7	16	14	3	50
Approvisionnement et Services	10	0	1	7	1	14	9	42
Bureau canadien d'enquête sur les accidents de transport et de la sécurité des transports	0	0	0	2	0	1	0	3
Centre canadien de gestion	0	0	0	0	0	1	0	1
Commission des langues officielles	0	0	0	0	0	2	0	2
Commission canadienne des droits de la personne	0	0	0	0	0	1	0	1
Commission canadienne des grains	0	0	0	2	16	0	0	3
Commission de l'immigration et du statut de réfugié	5	0	0	11	1	11	0	43
Commission de la fonction publique	4	0	0	5	4	4	4	21
Commission des relations de travail	0	0	0	0	0	0	1	1
Commission nationale des libérations conditionnelles	0	0	0	1	0	0	0	1
Communications	1	0	0	2	0	0	1	4
Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses	0	0	0	0	0	1	0	1
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	0	0	0	1	0	2	1	4
Conseil du Trésor (Secrétariat)	0	0	0	0	0	2	1	4
Consommation et Affaires commerciales	0	0	0	4	0	0	0	2
Cour canadienne de l'impôt	0	0	0	0	0	14	2	20
Cour fédérale du Canada	0	1	0	0	2	5	1	8
Diversification de l'économie de l'Ouest	0	9	0	1	0	4	0	5
Défense nationale (fonctionnaires)	27	9	5	91	12	91	53	288
Emploi et Immigration	71	43	0	154	43	223	86	620
Energie, Mines et Ressources	3	1	0	3	1	60	0	68
Environnement	9	0	0	4	1	24	3	42
Finances	0	0	0	1	0	0	0	1
Forêts	0	0	0	1	0	1	2	4
Gendarmerie royale du Canada (fonctionnaires)	0	4	0	3	0	6	8	21
Industrie, Sciences et Technologie	3	0	0	0	0	9	1	14
Investissement Canada	0	0	0	0	0	0	1	1
Justice	0	0	0	0	0	6	1	7
Multiculturalisme et Citoyenneté	0	0	0	0	0	0	1	1
Office national de l'énergie	1	0	0	1	0	0	3	5
Office national des transports	0	0	0	0	0	1	0	1
Pêches et Océans	4	0	0	1	1	188	3	197
Revenu national (Douanes et Accise)	78	41	0	472	126	295	178	1 190
Revenu national (Impôt)	87	3	0	76	13	106	25	310
Santé nationale et Bien-être social	8	2	2	16	0	16	12	56
Secrétariat d'Etat du Canada	3	0	0	1	1	5	2	12
Service correctionnel du Canada	38	2	0	68	6	30	31	175
Solliciteur général	1	0	0	0	0	1	0	2
Statistique Canada	5	2	0	8	10	13	16	54
Transports	12	0	75	36	5	41	55	224
Travail	2	1	0	0	0	6	2	11
Travaux publics	4	0	0	10	16	36	13	79
Tribunal canadien du commerce extérieur	1	0	0	0	0	0	0	1
Total	406	113	84	1 053	269	1 286	543	3 754

^a Inclut les cas pour lesquels il a fallu déterminer si le comité d'appel avait compétence ou non.

^b Le comité d'appel n'avait pas compétence pour entendre l'appelant ou appelant en question.

Groupe d'âge	Hommes		Femmes		Groupe de la direction	Scientifique et professionnelle		Administration et service extérieur		Technique		Soutien administratif		Exploitation		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Moins de 20 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	16	26	8	3	57
20—24	0	0	0	0	0	14	16	71	57	68	34	209	596	115	37	1 256
25—29	0	0	0	0	68	78	87	183	197	305	99	1 052	224	71	2 471	
30—34	0	0	0	0	79	87	87	155	208	109	65	225	1 093	288	77	2 413
35—39	8	4	71	66	145	206	172	81	56	8	67	495	162	50	1 173	
40—44	20	2	69	63	163	172	88	76	50	329	166	48	948	1 433	68	9 488
45—49	20	2	51	58	115	81	56	56	8	8	67	495	162	50	1 173	
50—54	26	4	32	17	104	82	76	50	329	166	48	948	1 433	68	201	16 149
55—59	76	3	99	25	205	168	10	6	67	302	453	64	1 488	1 007	33	16 149
60—64	45	1	104	22	196	143	82	12	77	340	6 325	573	16 149	573	201	573
65 et plus	6	0	81	19	97	49	82	12	77	340	6 325	573	16 149	573	201	573
Total	201	23	668	461	1 434	1 199	999	300	1 344	6 325	2 423	573	16 149	573	201	573

Nota : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la date de naissance ou la catégorie professionnelle.

55

Cessations d'emploi, lieu de travail, sexe et groupe linguistique

répartition, en nombre et pourcentage, des cessations d'emploi (sauf mises en disponibilité) selon le lieu de travail, le sexe et le groupe linguistique, 1992

[illegible]

Niveau de langue officielle														
Lieu de travail		Anglo-phones		Franco-phones		N.		%		N.		%		Total
Terre-Neuve	198	2	174	0	207	53,6	179	46,4	372	99,5	2	0,5	386	
Île-du-Prince-Édouard	28	2	32	5	30	44,8	37	55,2	60	89,6	7	10,4	67	
Nouvelle-Écosse	455	9	282	17	475	60,7	307	39,3	737	96,6	26	3,4	782	
Nouveau-Brunswick	135	42	118	75	179	47,7	196	52,3	253	68,4	117	31,6	375	
Québec (sauf RCN)	65	837	81	1 373	915	38,4	1 470	61,6	146	6,2	2 210	93,8	2 385	
Québec (RCN)	224	127	194	281	353	42,4	480	57,6	418	50,6	408	49,4	833	
Ontario (RCN)	1 080	487	1 220	869	1 600	42,7	2 147	57,3	2 300	62,9	1 536	37,1	3 747	
Ontario (sauf RCN)	1 188	39	1 452	142	1 253	43,2	1 650	56,8	2 640	93,6	181	6,4	2 903	
Manitoba	376	5	690	0	383	35,0	711	65,0	1 066	98,2	20	1,8	1 094	
Saskatchewan	188	3	198	15	200	49,4	205	50,6	386	99,2	3	0,8	405	
Alberta	450	9	508	16	466	46,6	533	53,4	958	97,5	25	2,5	999	
Colombie-Britannique	932	7	949	12	970	49,7	982	50,3	1 881	99,0	19	1,0	1 952	
Yukon	24	0	64	0	24	27,0	65	73,0	100,0	0	0,0		89	
Territoires du Nord-Ouest	39	2	45	2	41	46,6	47	53,4	84	95,5	4	4,5	88	
Étangier	25	12	6	1	37	84,1	7	15,9	31	70,5	13	29,5	44	
Total	5 407	1 583	6 013	2 808	7 133	44,2	9 016	55,8	11 420	72,2	4 391	27,8	16 149	

NOTA : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le groupe linguistique.

— Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

53

Cessations d'emploi, groupe d'âge et sexe
Répartition des cessations d'emploi (sauf mises en disponibilité) selon le groupe d'âge et le sexe, 1992

Groupe d'âge		Hommes		Femmes	
	N.	%	N.	%	Total
Moins de 20 ans	26	43,6	31	54,4	57
20—24	489	38,9	769	61,1	1 258
25—29	934	37,8	1 537	62,2	2 471
30—34	866	35,9	1 547	64,1	2 413
35—39	767	36,3	1 348	63,7	2 115
40—44	627	35,3	1 147	64,7	1 774
45—49	471	40,2	702	59,8	1 173
50—54	456	48,1	492	51,9	948
55—59	938	65,5	495	34,5	1 433
60—64	1 006	67,6	482	32,4	1 488
65 et plus	549	54,5	458	45,5	1 007
Total	7 133	44,2	9 016	55,8	16 149

Note : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la date de naissance.

— L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle, le motif de cessation d'emploi ou le groupe linguistique.

— Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques et au sexe ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle et le sexe sont connus.

[illegible]

Catégorie professionnelle et motif de cessation d'emploi (sauf mise en disponibilité)	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	
Groupe de la direction	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	Renvoi	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	Renvoi en cours de stage	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	Révoation de la nomination	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	Retraite	82	19	3	0	101	97,1	3	2,9	85	81,7	19	18,3
	Fin de période déterminée	2	1	1	1	3	60,0	2	40,0	3	60,0	2	40,0
	Décès	9	5	0	2	14	87,5	2	12,5	9	56,3	7	43,8
	Démision	55	28	15	1	83	83,8	16	16,2	70	70,7	29	29,3
	Total	148	53	19	4	201	89,7	23	10,3	167	74,6	57	25,4
	Scientifique et professionnelle	Total	1	4	1	2	28,6	5	71,4	5	71,4	2	28,6
Renvoi		1	1	4	1	2	28,6	5	71,4	5	71,4	2	28,6
Renvoi en cours de stage		5	1	5	0	6	54,5	5	45,5	10	90,9	1	9,1
Révoation de la nomination		0	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Retraite		187	31	40	15	220	80,0	55	20,0	227	74,2	46	16,8
Fin de période déterminée		112	35	101	39	149	50,9	144	49,1	213	73,2	74	25,8
Décès		22	4	3	1	26	86,7	4	13,3	25	83,3	5	16,7
Démision		203	61	184	60	265	51,9	246	48,1	387	76,2	121	23,8
Total		530	133	338	117	668	59,2	461	40,8	868	77,6	250	22,4
Administration et service extérieur		Total	24	6	7	2	31	77,5	9	22,5	31	79,5	8
	Renvoi	24	6	7	2	31	77,5	9	22,5	31	79,5	8	20,5
	Renvoi en cours de stage	20	7	5	3	27	77,1	8	22,9	25	71,4	10	28,6
	Révoation de la nomination	0	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Retraite	326	117	143	42	443	70,5	185	29,5	469	74,7	159	25,3
	Fin de période déterminée	206	113	272	148	328	43,6	424	56,4	478	64,7	261	35,3
	Décès	61	29	27	6	90	73,2	33	26,8	88	71,5	35	28,5
	Démision	390	121	384	152	515	48,9	539	51,1	774	73,9	273	26,1
	Total	1 027	393	839	353	1 434	54,5	1 199	45,5	1 866	71,4	746	28,6
	Technique	Total	9	4	0	0	13	100,0	0	0,0	9	69,2	4
Renvoi		9	4	0	0	13	100,0	0	0,0	9	69,2	4	30,8
Renvoi en cours de stage		70	5	7	0	75	91,5	7	8,5	77	93,9	5	6,1
Révoation de la nomination		0	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Retraite		359	35	18	3	394	94,9	21	5,1	377	90,8	38	9,2
Fin de période déterminée		191	48	125	42	250	59,1	173	40,9	316	77,8	90	22,2
Décès		40	7	44	7	47	94,0	3	6,0	43	86,0	7	14,0
Démision		170	44	71	25	219	69,5	96	30,5	241	77,7	69	22,3
Total		840	143	224	70	999	76,9	300	23,1	1 064	83,3	213	16,7
Soutien administratif		Total	12	2	30	7	14	27,5	37	72,5	42	82,4	9
	Renvoi	12	2	30	7	14	27,5	37	72,5	42	82,4	9	17,6
	Renvoi en cours de stage	9	4	32	16	13	21,0	49	79,0	41	67,2	20	32,8
	Révoation de la nomination	0	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Retraite	98	34	457	160	132	17,6	617	82,4	555	74,1	194	25,9
	Fin de période déterminée	542	278	2 355	1 504	832	17,5	3 920	82,5	2 897	61,9	1 782	38,1
	Décès	29	13	50	25	42	35,9	75	64,1	79	67,5	38	32,5
	Démision	239	65	1 193	413	307	15,9	1 619	84,1	1 432	75,0	478	25,0
	Total	932	397	4 122	2 128	1 344	17,5	6 325	82,5	5 054	66,7	2 525	33,3
	Exploitation	Total	36	12	2	7	48	84,2	9	15,8	38	66,7	19
Renvoi		36	12	2	7	48	84,2	9	15,8	38	66,7	19	33,3
Renvoi en cours de stage		22	2	3	1	25	86,2	4	13,8	25	89,3	3	10,7
Révoation de la nomination		0	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Retraite		686	193	118	45	879	84,4	163	15,6	804	77,2	238	22,8
Fin de période déterminée		768	129	194	40	941	79,3	245	20,7	962	85,1	169	14,9
Décès		66	27	8	0	93	92,1	8	7,9	74	73,3	27	26,7
Démision		331	93	116	24	432	75,1	143	24,9	447	79,3	117	20,7
Total		1 912	458	442	117	2 423	80,9	573	19,1	2 354	80,4	575	19,6
Total		2 996	1 042	1 186	101	3 75	57	29	0	0	0	0	

Lieu de travail

Lieu de travail	Territoires du Nord-Ouest									
	Manitoba	Saskatchewan	Alberta	Colombie-Britannique	Yukon	Ques	du Nord-Ouest	Etranger	Total	
3	0	4	12	0	0	0	0	0	57	29
1	0	0	5	5	0	0	0	0	29	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
44	24	59	144	155	3	4	5	1	1 042	1 186
58	59	144	198	155	3	4	5	0	1 186	101
5	5	8	12	12	1	0	0	0	101	575
26	19	75	105	13	8	0	0	0	575	2 996
138	107	328	489	20	17	1	1	1	2 996	168
12	4	15	26	1	2	0	0	0	221	0
17	5	28	28	2	2	0	0	0	221	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3 220
150	74	191	409	5	10	22	1	3	7 542	437
708	182	392	784	17	2	51	10	44	16 149	4 539
1 094	405	999	1 952	89	88	44	16 149			

Lieu de travail

Catégorie professionnelle et motif de cessation d'emploi (sauf mise en disponibilité)	Exploitation	Renvoi	Renvoi en cours de stage	Révocation de la nomination	Retraite	Fin de période déterminée	Décès	Démission	Total	Toutes les catégories					Total global				
										117	10	333	111	372	40	299	614		
Ile-du-Prince-Edouard	Terre-Neuve	3	1	11	1	3	4	8	117	10	333	111	372	40	299	614			
		Renvoi	Renvoi en cours de stage	Révocation de la nomination	Retraite	Fin de période déterminée	Décès	Démission	Total										
		3	1	11	1	3	4	8	117	10	333	111	372	40	299	614			
		1	0	3	0	128	16	19	141	1	52	3	19	5	7	122			
		1	0	3	0	128	16	19	141	1	52	3	19	5	7	122			
Nouvelle-Ecosse	Nouveau-Brunswick	11	0	1	0	46	3	9	111	0	52	0	154	30	96	219			
		Renvoi	Renvoi en cours de stage	Révocation de la nomination	Retraite	Fin de période déterminée	Décès	Démission	Total										
		11	0	1	0	46	3	9	111	0	52	0	154	30	96	219			
		1	0	1	0	46	3	9	111	0	52	0	154	30	96	219			
		1	0	1	0	46	3	9	111	0	52	0	154	30	96	219			
Québec (sauf RCN)	Québec (RCN)	17	0	0	0	4	1	5	24	0	30	0	108	108	247	219			
		Renvoi	Renvoi en cours de stage	Révocation de la nomination	Retraite	Fin de période déterminée	Décès	Démission	Total										
		17	0	0	0	4	1	5	24	0	30	0	108	108	247	219			
		17	0	0	0	4	1	5	24	0	30	0	108	108	247	219			
		17	0	0	0	4	1	5	24	0	30	0	108	108	247	219			
Ontario (sauf RCN)	Ontario (RCN)	3	0	0	0	7	80	122	614	0	30	0	108	108	247	219			
		Renvoi	Renvoi en cours de stage	Révocation de la nomination	Retraite	Fin de période déterminée	Décès	Démission	Total										
		3	0	0	0	7	80	122	614	0	30	0	108	108	247	219			
		3	0	0	0	7	80	122	614	0	30	0	108	108	247	219			
		3	0	0	0	7	80	122	614	0	30	0	108	108	247	219			

Nota : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle ou le motif de cessation d'emploi.

Catégorie professionnelle et motif de cessation d'emploi (sauf mise en disponibilité)	Lieu de travail									
	Ontario (sauf RCN)	Ontario (RCN)	Québec (sauf RCN)	Québec (RCN)	Nouveau-Brunswick	Nouvelle-Écosse	Île-du-Prince-Édouard	Terre-Neuve	Terre-Neuve	Total
Groupe de la direction										
Renvoi	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Renvoi en cours de stage	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Révocation de la nomination	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Retraite	1	0	4	10	1	0	0	0	0	7
Fin de période déterminée	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Décès	0	0	2	2	0	0	0	0	0	3
Démission	0	11	25	46	0	1	1	0	0	3
Total	11	115	37	14	1	1	1	1	1	11
Scientifique et professionnelle										
Renvoi	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Renvoi en cours de stage	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Révocation de la nomination	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Retraite	1	0	16	40	4	2	1	0	0	19
Fin de période déterminée	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Décès	0	0	1	1	0	0	0	0	0	2
Démission	4	146	23	67	5	3	0	0	0	172
Total	6	327	54	165	13	22	1	6	1	205
Administration et service extérieur										
Renvoi	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Renvoi en cours de stage	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Révocation de la nomination	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Retraite	8	162	47	80	13	34	7	8	0	147
Fin de période déterminée	9	174	51	192	19	25	2	9	0	244
Décès	1	38	18	11	4	7	1	1	0	54
Démission	5	312	151	93	16	19	3	5	0	445
Total	23	703	271	382	54	88	14	23	14	445
Technique										
Renvoi	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Renvoi en cours de stage	13	0	1	4	5	2	0	0	0	19
Révocation de la nomination	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Retraite	23	76	12	21	16	44	4	8	0	92
Fin de période déterminée	8	116	61	61	12	23	2	8	0	53
Décès	4	8	2	5	1	4	1	6	0	24
Démission	9	58	7	53	5	14	3	9	0	45
Total	57	259	30	148	39	87	11	57	11	218
Soutien administratif										
Renvoi	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Renvoi en cours de stage	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Révocation de la nomination	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Retraite	7	207	60	56	14	47	11	0	0	153
Fin de période déterminée	154	1 112	190	1 081	116	135	10	154	0	761
Décès	3	28	13	19	4	3	0	3	0	22
Démission	18	552	132	131	23	62	8	18	0	396
Total	182	1 932	400	1 295	157	251	30	182	30	1 370

Lieu de travail											
Manitoba	Saskatchewan	Alberta	Colombie-Britannique	Yukon	Territoires du Nord-Ouest	Etranger	Total				
								1 094	405	999	1 952
185	129	346	660	62	51	10	4 539	21	10	24	42
708	182	392	784	17	22	1	7 542	32	12	43	74
102	48	116	319	4	6	27	2 290	16	14	32	16
0	0	0	0	0	0	0	0	17	5	28	28
3	0	5	9	0	0	0	53	7	3	5	15
2	1	5	2	0	2	1	54	0	0	0	0
16	14	32	16	0	1	1	320	32	12	43	74
102	48	116	319	4	6	27	2 290	182	12	392	784
21	10	24	42	2	1	3	437	185	129	346	660
1 094	405	999	1 952	89	88	44	16 149				

Motif de cessation d'emploi (sauf mise en disponibilité)	
Renvoi	61
• in conduite	53
• incompétence ou incapable	54
• abandon de poste	221
Renvoi en cours de stage	0
Révocation de la nomination	320
Retraite	610
• âge ^a	2 290
• volontaire ^b	7 542
• raison de santé	4 37
Décès	4 539
Démision	16 149
Total	

^a Les fonctionnaires de 60 ans qui prennent volontairement leur retraite après au moins 5 années de service et

les fonctionnaires de 55 à 59 ans qui prennent volontairement leur retraite après au moins 30 années de service, et

qui reçoivent immédiatement une pension.

^b Les fonctionnaires de 50 à 59 ans qui démissionnent volontairement après au moins 5 années de service et les

fonctionnaires de moins de 50 ans qui démissionnent volontairement au terme de 5 à 35 années de service, et

qui reçoivent une pension différée ou une indemnité annuelle.

Nota : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne

présentent pas le motif de cessation d'emploi.

50 Cessations d'emploi, motif et lieu de travail

Répartition des cessations d'emploi selon le motif et le lieu de travail, 1992

Lieu de travail	Motif de cessation d'emploi (sauf mise en disponibilité)				
	Terre-Neuve	Île-du-Prince-Édouard	Nouvelle-Écosse	Nouveau-Brunswick	Québec
Ontario	10	0	4	0	10
	• incompétence ou incapacité	2	1	8	17
	• abandon de poste	1	1	5	4
	Renvoi en cours de stage	14	1	6	12
	Révocation de la nomination	0	0	0	0
	Retraite	5	5	12	21
	• âge ^a	50	12	67	88
	• volontaire ^b	12	191	298	477
	• raison de santé	12	6	70	36
	Fin de période déterminée	244	18	323	1 501
	Décès	14	3	30	60
	Démision	44	19	133	58
Total	386	67	782	375	2 385
					833
					3 747
					2 903

Lieu de travail							
Saskatchewan	Alberta	Colombie-Britannique	Yukon	Territoires du Nord-Ouest	Hors de la RCN	Total	Total
0	3	0	0	0	3	4	4
0	4	5	6	0	98	115	115
0	1	13	2	0	67	105	105
0	2	17	1	0	27	35	35
2	10	9	3	2	75	102	102
1	0	19	3	0	35	68	68
3	20	47	31	3	305	429	429
0	2	1	0	0	5	195	5
0	56	40	0	0	255	255	255
0	10	5	0	0	36	36	36
0	27	25	0	0	168	168	168
0	122	90	0	1	515	515	515
0	219	168	0	1	1 174	1 174	1 174
0	0	0	0	0	6	6	6
0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	1	1	1
0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	7	8	8
0	5	1	0	0	14	15	15
0	6	12	6	0	293	310	310
0	57	53	2	0	323	361	361
0	12	6	17	1	63	71	71
2	37	34	3	2	243	271	271
1	122	109	3	1	550	583	583
3	239	215	31	4	1 486	1 611	1 611

Lieu de travail

Motif et catégorie professionnelle	Nouve- Écosse	Nouve- Brunswick	Québec (sauf RCN)	Région de la Capitale nationale	Ontario (sauf RCN)	Manitoba
Réorganisation						
Groupe de la direction	0	0	0	1	0	0
Scientifique et professionnelle	0	1	68	17	1	13
Administration et service extérieur	0	0	44	38	3	4
Technique	0	0	3	8	2	1
Soutien administratif	1	2	26	27	13	5
Exploitation	0	0	0	33	2	10
Total	1	2	141	124	21	33
Privatisation						
Groupe de la direction	0	0	2	0	0	0
Scientifique et professionnelle	0	0	177	0	0	9
Administration et service extérieur	0	0	159	0	0	0
Technique	0	0	21	0	0	0
Soutien administratif	0	0	116	0	0	0
Exploitation	0	0	302	0	0	0
Total	0	0	777	0	0	9
Décentralisation						
Groupe de la direction	0	0	6	0	0	0
Scientifique et professionnelle	0	0	0	0	0	0
Administration et service extérieur	0	0	1	0	0	0
Technique	0	0	0	0	0	0
Soutien administratif	0	0	0	1	0	0
Exploitation	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	7	1	0	0
Tous les motifs						
Groupe de la direction	0	0	8	1	0	0
Scientifique et professionnelle	0	0	245	17	1	22
Administration et service extérieur	0	0	204	38	3	4
Technique	0	0	24	8	2	1
Soutien administratif	1	2	142	28	13	5
Exploitation	0	0	302	33	2	10
Total global	1	2	925	125	21	42

Nota : — De plus, 292 départs de fonctionnaires nommés pour une durée indéterminée qui avaient été classés comme mises en disponibilité dans les fichiers de paie n'ont pas été consignés dans le système d'administration des priorités. Par conséquent, ces départs ne figurent pas dans le tableau ci-dessus.

Mises en disponibilité, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique
Cessations d'emploi suite à des mises en disponibilité selon le motif de mise en disponibilité, la catégorie professionnelle, le sexe et le groupe linguistique, 1992

Motif et catégorie professionnelle	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones	
Reorganisation												
Groupe de la direction	3	1	0	0	4	100,0	0	0,0	3	75,0	1	25,0
Scientifique et professionnelle	20	40	24	31	60	52,2	55	47,8	44	38,3	71	61,7
Administration et service extérieur	20	32	27	26	52	49,5	53	50,5	47	44,8	58	55,2
Technique	22	2	9	2	24	68,6	11	31,4	31	88,6	4	11,4
Soutien administratif	5	2	60	35	7	6,9	95	93,1	65	63,7	37	36,3
Exploitation	40	5	20	3	45	66,2	23	33,8	60	88,2	8	11,8
Total	110	82	140	97	192	44,8	237	55,2	250	58,3	179	41,7
Privatisation												
Groupe de la direction	3	2	0	0	5	100,0	0	0,0	3	60,0	2	40,0
Scientifique et professionnelle	21	113	9	52	134	68,7	61	31,3	30	15,4	165	84,6
Administration et service extérieur	61	85	44	65	146	57,3	109	42,7	105	41,2	150	58,8
Technique	14	16	1	5	30	83,3	6	16,7	15	41,7	21	58,3
Soutien administratif	215	284	16	0	499	96,9	16	3,1	231	44,9	284	55,1
Exploitation	215	284	16	0	499	96,9	16	3,1	231	44,9	284	55,1
Total	316	517	123	218	833	71,0	341	29,0	439	37,4	735	62,6
Décentralisation												
Groupe de la direction	0	6	0	0	6	100,0	0	0,0	0	0,0	6	100,0
Scientifique et professionnelle	0	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Administration et service extérieur	0	0	0	0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
Technique	0	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Soutien administratif	1	0	0	0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0
Exploitation	0	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total	1	6	0	1	7	87,5	1	12,5	1	12,5	7	87,5
Tous les motifs												
Groupe de la direction	6	9	0	0	15	100,0	0	0,0	6	40,0	9	60,0
Scientifique et professionnelle	41	153	33	83	194	62,6	116	37,4	74	23,9	236	76,1
Administration et service extérieur	81	117	71	92	198	54,8	163	45,2	152	42,1	209	57,9
Technique	36	18	10	7	54	76,1	17	23,9	46	64,8	25	35,2
Soutien administratif	8	19	113	131	27	10,0	244	90,0	121	44,6	150	55,4
Exploitation	255	289	36	3	544	93,3	39	6,7	291	49,9	292	50,1
Total global	427	605	263	316	1 032	64,1	579	35,9	690	42,8	921	57,2
Total												
	1 611	1 611	583	271	71	361	15	8				

Nota : — De plus, 292 départs de fonctionnaires nommés pour une durée indéterminée qui avaient été classés comme mises en disponibilité dans les fichiers de paie n'ont pas été consignés dans le système d'administration des priorités. Par conséquent, ces départs ne figurent pas dans le tableau ci-dessus.

Nominations et Programme d'emplois d'été axés sur la carrière
 Etudiantes et étudiants embauchés dans le cadre du Programme d'emplois d'été axés sur la carrière selon le genre de maison
 d'enseignement, le sexe et le groupe linguistique, 1992

Maison d'enseignement		Anglo-phones		Franco-phones		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		Total	
	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Université	85,2	1 491	505	1 923	781	1 996	42,5	2 704	57,5	3 763	73,4	1 361	26,6	5 124	85,2
Collège communautaire et cégep	14,8	293	101	280	148	394	47,9	428	52,1	632	70,9	260	29,1	892	14,8
Total	100,0	1 784	606	2 203	929	2 390	43,3	3 132	56,7	4 395	73,1	1 621	26,9	6 016	100,0

Nota : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le sexe.

— Les pourcentages relatifs au sexe ont été établis sur le total des étudiants et étudiantes dont le sexe est connu.

Nota : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le sexe.
 — Les pourcentages relatifs au sexe ont été établis sur le total des étudiants et étudiantes dont le sexe est connu.

Nominations et Programme d'enseignement coopératif
 Etudiantes et étudiants embauchés dans le cadre du Programme d'enseignement coopératif selon le genre de maison
 d'enseignement, le sexe et le groupe linguistique, 1992

Note 1 : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le sexe														
Maison d'enseignement	Anglo-phones		Anglo-phones		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Université	1 850	66,7	1 175	53,0	2 517	59,6	1 705	40,4	3 037	71,7	1 199	28,3	4 236	78,1
Collège communautaire et cégep	669	37	401	74	706	59,8	475	40,2	1 074	90,6	111	9,4	1 185	21,9
Total	2 519	704	1 576	604	3 223	59,7	2 180	40,3	4 111	75,8	1 310	24,2	5 421	100,0

Nota : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le sexe.
 — Les pourcentages relatifs au sexe ont été établis sur le total des étudiants et étudiantes dont le sexe est connu.

Nominations externes, récents diplômés et diplômées d'université et de postes de niveau d'agent selon le secteur professionnel, 1992

Secteur professionnel	Anglo-phones	Franco-phones	Anglophones	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Total
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Administration	136	35	95	23,7	161	48,5	171	51,5	60	33,2
Service extérieur	32	12	22	5,9	37	45,7	44	54,3	10	2,2
Vérification et comptabilité ^a	66	36	78	59,2	89	46,6	102	53,4	47	19,1
Sciences pures et appliquées	119	40	73	70,4	88	35,6	159	64,4	33	24,7
Informatique	55	40	57	59,0	44	31,7	95	68,3	17	13,9
Socio-économique ^b	124	65	135	63,5	180	48,8	189	51,2	70	37,0
Total	532	228	460	66,2	599	44,1	760	55,9	232	136

^a Comprend 15 nominations au Bureau du Vérificateur général du Canada.

^b Aux fins de ce tableau, socio-économique comprend les postes en droit et en bibliothéconomie, ainsi que les programmes en économie, statistique et bien-être social.

Nota : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le sexe.

Nominations externes, récents diplômés et diplômées de cégep et de collège communautaire et secteur professionnel, 1992

Secteur professionnel	Anglo-phones	Franco-phones	Anglophones	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Total
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Anglo-phones	30	7	19	57,1	43	68,3	28	19	15	30,1
Franco-phones	30	23	33	42,9	44	57,1	30	23	14	36,8
Anglo-phones	37	20	20	72,5	50	72,5	32	46,4	12	33,0
Franco-phones	37	53,6	32	46,4	50	72,5	32	46,4	12	33,0
Anglo-phones	137	65,6	16	25,4	43	68,3	28	19	15	30,1
Franco-phones	137	65,6	16	25,4	43	68,3	28	19	15	30,1
Total	49	49	72	34,4	137	65,6	23	23	49	100,0

Nominations externes, récents diplômés et diplômées d'université et région

Répartition, en nombre et pourcentage, des diplômés et diplômées d'université nommés à des postes de niveau d'agent, selon la région où le dernier diplôme a été décerné, le sexe et le groupe linguistique, 1992

Diplômés et diplômées^a

Nominations

Région	Hommes	Femmes	N.	%	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	Femmes	Hommes	Femmes	N.	%	Anglophones	Francophones	Total
Terre-Neuve	3 517	4 595	8 112	6,0	24	1	10	0	25	71,4	10	28,6	34	97,1	1	2,9
Île-du-Prince-Édouard	1 137	1 341	2 478	1,8	0	1	0	0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	0	0,0
Nouvelle-Écosse	179	231	410	0,3	45	0	24	1	45	64,3	25	35,7	69	98,6	1	1,4
Nouveau-Brunswick	2 524	3 720	6 244	4,6	13	7	8	20	57,1	15	42,9	20	57,1	15	42,9	35
Québec (sauf RCN)	1 466	1 777	3 243	2,4	45	149	44	164	194	48,3	208	51,7	90	22,3	313	77,7
Région de la Capitale nationale	15 224	17 624	32 848	24,2	91	53	72	50	144	54,1	122	45,9	163	61,3	103	38,7
Ontario (sauf RCN)	22 569	28 369	50 938	37,5	146	10	114	4	156	56,9	118	43,1	260	94,9	14	5,1
Manitoba	2 544	2 973	5 517	4,1	31	0	12	0	31	72,1	12	27,9	43	100,0	0	0,0
Saskatchewan	2 224	2 332	4 556	3,4	19	0	11	0	19	63,3	11	36,7	30	100,0	0	0,0
Alberta	5 209	5 672	10 881	8,0	42	2	15	1	44	73,3	16	26,7	57	95,0	3	5,0
Colombie-Britannique	4 921	5 649	10 570	7,8	34	1	33	0	35	51,5	33	48,5	67	98,5	1	1,5
Étrangère ^b	0	0	0	0,0	19	4	11	1	23	65,7	12	34,3	30	85,7	5	14,3
Total	61 514	74 283	135 797	100,0	532	228	367	232	760	55,9	599	44,1	900	66,2	460	33,8

^a Les données relatives aux diplômés et diplômées provenant de l'université du Canada sont fondées sur l'année civile 1991.

^b Les Canadiens et Canadiennes dont le plus haut grade universitaire a été obtenu à l'étranger.

Nota : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la région où le dernier diplôme a été décerné ou le sexe.

Nominations intermédiaires, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique
Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations intermédiaires selon la catégorie professionnelle, le sexe et le groupe linguistique, 1991 et 1992

Catégorie professionnelle	Groupe de la direction	Scientifique et professionnelle	Administration et service exécutif	Technique	Soutien administratif	Exploitation	Anglo- Franco-phones		Anglo-phones		Franco-phones	
							Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Total	135	41	52	12	176	73,3	64	26,7	187	77,9	53	22,1
	594	219	254	73	813	71,3	327	28,7	848	74,4	292	25,6
	2 045	1 204	2 860	2 144	3 249	39,4	5 005	60,6	4 905	59,4	3 348	40,6
	601	250	207	114	851	72,6	321	27,4	808	68,9	364	31,1
	611	458	2 793	2 678	1 069	16,3	5 472	83,7	3 404	52,0	3 136	48,0
	605	390	112	64	997	85,0	176	15,0	717	61,2	454	38,8
	4 594	2 562	6 280	5 085	7 158	38,6	11 367	61,4	10 874	58,7	7 647	41,3
Total	4 938	2 693	7 157	5 571	7 633	37,5	12 735	62,5	12 095	59,4	8 264	40,6
	604	396	83	66	1 000	87,0	149	13,0	687	59,8	462	40,2
	670	461	3 118	2 795	1 132	16,1	5 917	83,9	3 788	53,8	3 256	46,2
	670	289	192	112	959	75,9	304	24,1	862	68,3	401	31,7
	2 216	1 287	3 415	2 459	3 504	37,4	5 877	62,6	5 631	60,1	3 746	39,9
	637	221	311	123	858	66,4	434	33,6	948	73,4	344	26,6
	141	39	38	16	180	76,9	54	23,1	179	76,5	55	23,5

1992

Nota : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le sexe ou le groupe linguistique.
— Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

Candidates et candidats inscrits au Répertoire national de candidats, région et groupe désigné
Répartition, en nombre et pourcentage, des femmes, des autochtones, des personnes handicapées et des membres des groupes de minorités visibles inscrits au Répertoire national de candidats, selon la région, 1992

Région	N.	% des candidats	N.	% des candidats	N.	% des candidats	N.	% des candidats	N.	% des candidats	N.	% des candidats	Nombre total des candidats répertoriés
Terre-Neuve	1 496	72,8	56	1,8	64	2,0	30	1,0	3	13,3			3 133
Ile-du-Prince-Édouard	1 644	65,3	34	1,3	98	3,8	40	1,6	2	562			2 562
Nouvelle-Écosse	221	49,6	26	3,4	40	5,2	104	13,5	770	1 601			8 968
Nouveau-Brunswick	1 260	79,6	23	1,4	29	1,8	26	1,6	1 601	1 601			16 133
Québec (sauf RCN)	4 831	54,0	192	2,1	270	2,1	777	8,7	8 968	8 968			5 024
Région de la Capitale nationale	6 594	53,7	697	4,3	489	3,0	1 393	8,6	16 133	16 133			2 568
Ontario (sauf RCN)	2 263	48,8	86	1,7	151	3,0	1 354	27,0	5 024	5 024			2 164
Manitoba	1 436	57,4	189	7,4	59	2,3	187	7,3	2 568	2 568			4 754
Saskatchewan	785	52,6	88	5,8	25	1,6	34	2,2	1 525	1 525			2 164
Alberta	1 138	54,3	111	5,1	66	3,0	253	11,7	2 164	2 164			4 754
Colombie-Britannique	2 313	49,8	312	6,6	226	4,8	1 233	25,9	4 754	4 754			215
Yukon	121	57,1	37	17,2	0	0,0	0	0,0	215	215			16
Territoires du Nord-Ouest	3	20,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	16	16			49 433
Total	24 105	55,5	1 851	3,7	1 517	3,1	5 431	11,0	49 433	49 433			

a Voir Lexique, p. 77, pour la définition de : autochtones, personnes handicapées et membres des groupes de minorités visibles.

Nota : — En ce qui concerne les femmes, les pourcentages sont calculés d'après le nombre total des candidats et candidates dont le sexe est connu.

linguistique, 1991 et 1992

[illegible]

Nota : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le lieu de travail, le sexe ou le groupe linguistique.

— Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

Nominations aux postes bilingues à dotation «non impérative»
Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations externes et internes à des postes bilingues à dotation «non impérative» selon la catégorie professionnelle, la situation linguistique des titulaires et le groupe linguistique, 1992

Catégorie professionnelle	Groupe de la direction	Scientifique et professionnelle	Administration et service extérieur	Technique	Soutien administratif	Exploitation	Toutes les catégories	Situation linguistique des titulaires en rapport avec les exigences du poste			
								Anglophones	Francophones	Total	Total
Ont satisfait	228	63,3	72	92,3	300	68,5	12,1	53	0	0,0	53
	N'ont pas à satisfaire	79	21,9	6	7,7	85	19,4				
	Doivent satisfaire	53	14,7	0	0,0	53	12,1				
	Total	360	100,0	78	100,0	438	100,0				
Ont satisfait	377	66,0	379	93,8	756	77,5	16,6	141	24,7	21	5,2
	N'ont pas à satisfaire	53	9,3	4	1,0	57	5,8				
	Doivent satisfaire	141	24,7	21	5,2	162	16,6				
	Total	571	100,0	404	100,0	975	100,0				
Ont satisfait	1 056	62,9	1 497	95,4	2 555	78,6	4,8	494	29,4	46	2,9
	N'ont pas à satisfaire	130	7,7	27	1,7	157	4,8				
	Doivent satisfaire	494	29,4	46	2,9	540	16,6				
	Total	1 680	100,0	1 570	100,0	3 252	100,0				
Ont satisfait	122	64,9	311	94,2	433	83,6	11,2	44	23,4	14	4,2
	N'ont pas à satisfaire	22	11,7	5	1,5	27	5,2				
	Doivent satisfaire	44	23,4	14	4,2	58	11,2				
	Total	188	100,0	330	100,0	518	100,0				
Ont satisfait	266	60,2	939	92,9	1 205	82,9	13,0	137	31,0	52	5,1
	N'ont pas à satisfaire	39	8,8	20	2,0	59	4,1				
	Doivent satisfaire	137	31,0	52	5,1	189	13,0				
	Total	442	100,0	1 011	100,0	1 453	100,0				
Ont satisfait	17	45,9	100	92,6	117	80,7	14,5	13	35,1	8	7,4
	N'ont pas à satisfaire	7	18,9	0	0,0	7	4,8				
	Doivent satisfaire	45,9	100	92,6	117	80,7	14,5				
	Total	37	100,0	108	100,0	145	100,0				
Ont satisfait	2 066	63,0	3 298	94,2	5 366	79,1	15,1	882	26,9	141	4,0
	N'ont pas à satisfaire	330	10,1	62	1,8	392	5,8				
	Doivent satisfaire	2 066	63,0	3 298	94,2	5 366	79,1				
	Total global	3 278	100,0	3 501	100,0	6 781	100,0				

Nota : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le groupe linguistique.

— Les pourcentages relatifs à la situation linguistique des titulaires en rapport avec les exigences de leurs postes ont été établis sur le total des nominations pour lesquelles cette situation linguistique est connue.

Nominations aux postes bilingues à dotation «impérative»
Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations externes et internes à des postes bilingues à dotation «impérative» selon la catégorie professionnelle, la modalité d'emploi et le groupe linguistique, 1992

Catégorie professionnelle	Modalité d'emploi	Anglophones		Francophones		Total	
		N.	%	N.	%	N.	%
Groupe de la direction	Durée indéterminée	276	97,2	170	98,8	446	97,8
	Période déterminée	8	2,8	2	1,2	10	2,2
	Total	284	100,0	172	100,0	456	100,0
Scientifique et	Durée indéterminée	312	61,1	641	56,0	953	57,5
	Période déterminée	199	38,9	503	44,0	705	42,5
	Total	511	100,0	1 144	100,0	1 658	100,0
Administration et service	Durée indéterminée	1 554	68,1	3 281	65,7	4 836	66,4
	Période déterminée	728	31,9	1 711	34,3	2 442	33,6
	Total	2 283	100,0	4 992	100,0	7 279	100,0
Technique	Durée indéterminée	135	59,2	442	63,7	577	62,4
	Période déterminée	93	40,8	252	36,3	347	37,6
	Total	228	100,0	694	100,0	924	100,0
Soutien administratif	Durée indéterminée	704	26,9	2 450	26,9	3 155	26,9
	Période déterminée	1 916	73,1	6 642	73,1	8 588	73,1
	Total	2 620	100,0	9 095	100,0	11 746	100,0
Exploitation	Durée indéterminée	47	39,8	197	53,4	244	50,1
	Période déterminée	71	60,2	172	46,6	243	49,9
	Total	118	100,0	369	100,0	487	100,0
Toutes les catégories	Durée indéterminée	3 028	50,1	7 182	43,6	10 212	45,3
	Période déterminée	3 015	49,9	9 282	56,4	12 335	54,7
	Total global	6 044	100,0	16 467	100,0	22 551	100,0

Nota : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle, la modalité d'emploi ou le groupe linguistique.

— Les pourcentages relatifs aux modalités d'emploi ont été établis sur le total des nominations dont la modalité d'emploi est connue.

Nominations, catégorie professionnelle, exigences linguistiques du poste et groupe linguistique
Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations externes et internes selon la catégorie professionnelle, les exigences linguistiques du poste et le groupe linguistique du titulaire, 1992

Catégorie professionnelle et exigences linguistiques du poste	Anglophones		Francophones		Anglophones		Francophones		Total	N.	%	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%				
Groupe de la direction	7	58,3	5	41,7	12	27,7	62,4	167	37,6	444	45,6	40,8
	10	90,9	1	9,1	11	35,0	82,0	77	18,0	427	43,8	39,2
	6	85,7	1	14,3	7	157	99,4	1	0,6	158	165	14,8
	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0	59	0	0,0
	0	0,0	0	0,0	0	52	88,1	7	11,9	59	5,3	5,3
Scientifique et professionnelle	23	76,7	7	23,3	30	83,6	76,8	252	23,2	1 088	1 118	100,0
	52	28,4	131	71,6	183	459	31,2	1 012	68,8	1 474	1 658	19,5
	31	63,3	18	36,7	49	540	58,4	385	41,6	925	975	11,4
	1 032	97,1	31	2,9	1 067	3 603	96,4	134	3,6	3 743	4 816	56,5
	6	6,2	91	93,8	97	8	3,1	249	96,9	258	355	4,2
Administration et service extérieur	1 241	77,8	355	22,2	1 600	5 021	72,6	1 893	27,4	6 924	8 532	100,0
	199	30,9	445	69,1	647	2 079	31,5	4 529	68,5	6 609	7 279	28,7
	103	62,8	61	37,2	164	1 576	51,1	1 508	48,9	3 086	3 252	12,8
	1 820	96,2	71	3,8	1 901	10 764	97,1	324	2,9	11 097	13 029	51,3
	9	6,9	121	93,1	130	22	2,6	836	97,4	859	992	3,9
Technique	2 308	74,8	778	25,2	3 099	14 902	67,0	7 333	33,0	22 249	25 409	100,0
	31	25,2	92	74,8	123	196	24,6	601	75,4	798	924	11,8
	6	54,5	5	45,5	11	181	35,8	325	64,2	506	518	6,6
	1 000	98,8	12	1,2	1 017	4 100	96,4	153	3,6	4 262	5 284	67,4
	1	1,5	64	98,5	65	10	2,9	338	97,1	349	414	5,3
Soutien administratif	1 135	84,6	206	15,4	1 346	4 898	75,6	1 585	24,4	6 494	7 850	100,0
	301	29,1	732	70,9	1 045	2 315	21,7	8 356	78,3	10 686	11 746	21,4
	9	25,7	26	74,3	35	432	30,5	984	69,5	1 416	1 453	2,6
	3 227	96,4	120	3,6	3 382	25 937	94,9	1 389	5,1	27 383	30 820	56,1
	11	2,3	473	97,7	494	172	2,5	6 579	97,5	6 759	7 255	13,2
Exploitation	3 664	72,0	1 428	28,0	5 151	30 875	62,2	18 754	37,8	49 723	54 953	100,0
	20	25,0	60	75,0	80	98	24,1	309	75,9	407	487	3,9
	2	40,0	3	60,0	5	35	25,0	105	75,0	140	145	1,7
	1 316	98,5	20	1,5	1 347	7 439	98,5	113	1,5	7 582	8 933	71,6
	8	5,7	133	94,3	141	46	3,9	1 145	96,1	1 191	1 372	10,7
Toutes les catégories	1 482	81,6	334	18,4	1 837	8 302	78,3	2 299	21,7	10 634	12 476	100,0
	610	29,4	1 465	70,6	2 090	5 424	26,6	14 975	73,4	20 419	22 551	20,4
	161	58,5	114	41,5	275	3 114	47,9	3 384	52,1	6 500	6 781	6,1
	8 413	97,1	255	2,9	8 733	52 015	96,1	2 114	3,9	54 240	63 074	57,2
	35	3,8	882	96,2	927	258	2,7	9 147	97,3	9 416	10 348	9,4
Total global	9 865	76,0	3 108	24,0	13 075	64 849	66,9	32 117	33,1	97 128	110 366	100,0
	Nota : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne											

Nota : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne

présentent pas la catégorie professionnelle, les exigences linguistiques du poste, le type de nomination (externe ou interne) ou le groupe linguistique.

— Les pourcentages relatifs aux exigences linguistiques du poste ont été établis sur le total des nominations dont les exigences linguistiques du poste sont connues.

Nominations et mobilité professionnelle

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations internes selon la modalité de nomination, 1992

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations internes selon la modalité de nomination, 1992

Mobilité professionnelle

Mobilité professionnelle	N.		%		N.		%		N.		%		N.		%		N.		%	
	Interministérielle	22 958	95,6	22 996	88,9	45 759	100,0	1 174	80,7	1 454	100,0	1 100,0	92 904	95,7	4 224	0,0	1 100,0	97 128	100,0	1 100,0
Total	24 023	100,0	25 875	100,0	45 759	100,0	1 454	100,0	1 100,0	97 128	100,0	4 224	0,0	1 100,0	97 128	100,0	1 100,0	97 128	100,0	1 100,0
Promotions	16 110	67,1	24 224	93,6	45 759	100,0	680	46,8	774	53,2	1 100,0	10 342	10,6	86 786	89,4	1 100,0	97 128	100,0	1 100,0	
Matérialisations ou déploiements	7 913	32,9	1 651	6,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1 100,0	10 342	10,6	86 786	89,4	1 100,0	97 128	100,0	1 100,0	
Recommandations	2 108	8,8	5 179	20,0	0	0,0	177	12,2	242	16,6	1 100,0	53 939	55,6	7 466	7,7	0	0,0	53 939	55,6	
Mutations	20 217	84,2	13 995	54,1	0	0,0	953	65,5	953	65,5	1 100,0	35 171	36,2	20 217	84,2	13 995	54,1	35 171	36,2	
Rétro-gradations	1 594	6,6	6 335	24,5	45 759	100,0	242	16,6	242	16,6	1 100,0	53 939	55,6	1 594	6,6	6 335	24,5	53 939	55,6	
Interministérielle	96	0,4	343	1,3	0	0,0	82	5,6	82	5,6	1 100,0	521	0,5	96	0,4	343	1,3	521	0,5	
Total	24 023	100,0	25 875	100,0	45 759	100,0	1 454	100,0	1 454	100,0	1 100,0	97 128	100,0	1 454	100,0	1 100,0	97 128	100,0	1 100,0	

Nota : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la mobilité professionnelle ou la modalité de nomination.
— Les pourcentages relatifs à la mobilité professionnelle ont été établis sur le total des nominations dont la mobilité professionnelle est connue.

Nominations et mode de sélection

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations internes selon le mode de sélection et la modalité de nomination, 1992

Modalité de nomination

	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Avec concours	12 305	51,2	4 922	19,0	2 238	4,9	266	18,3	0	0,0	19 732	20,3	12 305	51,2	4 922	19,0	2 238	4,9
• Affiche	1 343	5,6	3 123	12,1	5 897	12,9	110	7,6	0	0,0	10 476	10,8	1 343	5,6	3 123	12,1	5 897	12,9
• Répertoire	103	0,4	304	1,2	600	1,3	5	0,3	0	0,0	1 012	1,0	103	0,4	304	1,2	600	1,3
Sans concours	7 962	33,2	247	1,0	0	0,0	35	2,4	0	0,0	8 247	8,5	7 962	33,2	247	1,0	0	0,0
• Reclassement	2 300	9,6	17 271	66,8	37 020	80,9	1 037	71,4	1	100,0	57 638	59,4	2 300	9,6	17 271	66,8	37 020	80,9
• Autres modalités	24 023	100,0	25 875	100,0	45 759	100,0	1 454	100,0	1	100,0	97 128	100,0	24 023	100,0	25 875	100,0	45 759	100,0
Total	24 023	100,0	25 875	100,0	45 759	100,0	1 454	100,0	1	100,0	97 128	100,0	24 023	100,0	25 875	100,0	45 759	100,0

Nota : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le mode de sélection ou la modalité de nomination.
— Les pourcentages relatifs aux modes de sélection ont été établis sur le total des nominations dont le processus de sélection est connu.

Reconductions, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique
Répartition, en nombre et pourcentage, des reconductions selon la catégorie professionnelle, le sexe et le groupe linguistique, 1992

Catégorie professionnelle	Anglo-phones	Franco-phones	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Anglophones	Francophones	Total
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.
Groupe de la direction	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0
Scientifique et professionnelle	543	246	529	311	792	48,4	844	51,6	1 072
Administration et service	1 807	819	1 605	820	2 629	52,0	2 428	48,0	3 412
Technique	800	228	590	215	1 031	56,1	808	43,9	1 390
Soutien administratif	3 945	1 827	15 524	9 960	5 784	18,5	25 520	81,5	19 469
Exploitation	3 955	883	775	258	4 851	82,4	1 037	17,6	4 731
Total	11 050	4 003	19 023	11 564	15 087	33,0	30 637	67,0	30 074

Nota : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le sexe ou le groupe linguistique.
— Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

Mutations régressives, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique
Répartition, en nombre et pourcentage, des mutations régressives selon la catégorie professionnelle, le sexe et le groupe linguistique, 1992

Catégorie professionnelle	Anglo-phones	Franco-phones	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Anglophones	Francophones	Total
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.
Groupe de la direction	3	0	0	0	3	100,0	0	0,0	3
Scientifique et professionnelle	41	14	22	4	55	67,9	26	32,1	63
Administration et service	197	73	108	48	270	63,4	156	36,6	305
Technique	80	15	17	4	95	81,9	21	18,1	97
Soutien administratif	62	27	373	155	89	14,4	528	85,6	435
Exploitation	152	42	11	6	194	91,9	17	8,1	163
Total	535	171	531	217	706	48,6	748	51,4	1 066

Nota : — Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

Promotions, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique
Répartition, en nombre et pourcentage, des promotions selon la catégorie professionnelle, le sexe et le groupe linguistique, 1992

Catégorie professionnelle	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	Hommes	Femmes	Anglophones	Francophones	Total
	%	%	%	%	N.	N.	N.	N.	%
Groupe de la direction	217	78	71	19	295	76,6	90	23,4	385
Scientifique et professionnelle	1 605	486	758	274	2 091	67,0	1 032	33,0	3 123
Administration et service extérieur	2 804	1 223	3 677	1 946	4 028	41,7	5 625	58,3	9 653
Technique	1 577	500	517	193	2 077	74,5	710	25,5	2 788
Soutien administratif	683	363	3 297	1 919	1 047	16,7	5 217	83,3	6 266
Exploitation	1 150	404	190	63	1 555	86,0	253	14,0	1 808
Total	8 036	3 054	8 510	4 414	11 093	46,2	12 927	53,8	24 023

Nota : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le sexe ou le groupe linguistique.
— Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

Mutations latérales ou déploiements, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique
Répartition, en nombre et pourcentage, des mutations latérales ou déploiements selon la catégorie professionnelle, le sexe et le groupe linguistique, 1992

Catégorie professionnelle	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	Hommes	Femmes	Anglophones	Francophones	Total
	%	%	%	%	N.	N.	N.	N.	%
Groupe de la direction	424	128	121	27	552	78,9	148	21,1	700
Scientifique et professionnelle	934	327	589	231	1 261	60,6	820	39,4	2 082
Administration et service extérieur	2 457	1 152	2 247	1 252	3 609	50,8	3 499	49,2	7 110
Technique	1 016	310	301	120	1 327	75,9	421	24,1	1 748
Soutien administratif	1 263	671	5 726	3 831	1 941	16,9	9 571	83,1	11 520
Exploitation	1 688	541	380	102	2 229	82,2	483	17,8	2 715
Total	7 782	3 129	9 364	5 563	10 919	42,2	14 942	57,8	25 875

Nota : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le sexe ou le groupe linguistique.
— Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

Nominations externes, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations externes selon la catégorie professionnelle, le sexe et le groupe linguistique, 1992

Catégorie professionnelle	Anglo- Franco- phones		Anglo- Franco- phones		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Groupe de la direction	19	6	4	1	25	83,3	5	16,7	23	76,7	7	23,3	30	
Scientifique et professionnelle	726	188	515	167	916	57,3	682	42,7	1 241	77,8	355	22,2	1 600	
Administration et service extérieur	1 374	415	934	363	1 792	58,0	1 300	42,0	2 308	74,8	778	25,2	3 099	
Technique	816	138	318	68	956	71,2	387	28,8	1 135	84,6	206	15,4	1 346	
Soutien administratif	702	251	2 961	1 176	968	18,8	4 170	81,2	3 664	72,0	1 428	28,0	5 151	
Exploitation	1 179	273	302	61	1 465	80,1	365	19,9	1 482	81,6	334	18,4	1 837	
Total	4 818	1 271	5 044	1 836	6 124	47,0	6 919	53,0	9 865	76,0	3 108	24,0	13 075	

— L'addition du total des nominations externes (relevés 26 et 28) et du total des nominations internes (relevés 27 et 29) ne correspond pas au total des nominations (110 366) parce que, dans certains cas, il n'est pas possible de déterminer s'il s'agit d'une nomination externe ou interne.

— Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

Nota : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne présentent pas la catégorie professionnelle, le sexe ou le groupe linguistique.

Nominations internes, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations internes selon la catégorie professionnelle, le sexe et le groupe linguistique, 1992

Catégorie professionnelle	Anglo- Franco- phones		Anglo- Franco- phones		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones	
	phones	phones	phones	phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Groupe de la direction	644	206	192	46	850	78,1	238	21,9	836	76,8	252	23,2	1 088	6,924
Scientifique et professionnelle	3 123	1 073	1 898	820	4 199	60,7	2 722	39,3	5 021	72,6	1 893	27,4	6 924	22 249
Administration et service extérieur	7 265	3 267	7 637	4 066	10 536	47,4	11 708	52,6	14 902	67,0	7 333	33,0	22 249	6 945
Technique	3 473	1 053	1 425	532	4 530	69,8	1 960	30,2	4 898	75,2	1 585	24,4	6 494	10 634
Soutien administratif	5 954	2 888	24 920	15 865	8 862	17,8	40 836	82,2	30 875	72,6	18 754	37,8	49 723	27 407
Exploitation	6 945	1 870	1 356	429	8 829	83,1	1 790	16,9	8 302	78,3	2 299	21,7	10 634	37 810
Total	27 407	10 358	37 440	21 758	37 810	38,9	59 266	61,1	64 849	66,9	32 117	33,1	97 128	

Nota : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne présentent pas la catégorie professionnelle, le sexe ou le groupe linguistique.

— Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

— L'addition du total des nominations externes (relevés 26 et 28) et du total des nominations internes (relevés 27 et 29) ne correspond pas au total des nominations (110 366) parce que, dans certains cas, il n'est pas possible de déterminer s'il s'agit d'une nomination externe ou interne.

Nominations externes, lieu de travail, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations externes selon le lieu de travail, le sexe et le groupe linguistique, 1992

Lieu de travail		Anglo-phones		Franco-phones		Anglophones		Francophones	
Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Terre-Neuve	161	1	156	2	162	50,6	158	49,4	317
Ile-du-Prince-Édouard	26	2	25	4	28	49,1	29	50,9	51
Nouvelle-Écosse	276	10	176	17	290	59,8	195	40,2	452
Nouveau-Brunswick	126	91	128	63	217	52,8	194	47,2	254
Québec (sauf RCN)	65	514	58	788	850	40,5	853	59,5	1 233
Région de la Capitale nationale	1 195	590	1 128	822	1 793	47,8	1 958	52,2	2 323
Ontario (sauf RCN)	1 155	28	1 310	82	1 201	46,1	1 403	53,9	2 465
Manitoba	272	7	325	19	279	44,8	344	55,2	597
Saskatchewan	143	3	165	21	146	46,6	167	53,4	309
Alberta	503	4	597	2	508	45,0	621	55,0	1 101
Colombie-Britannique	769	6	860	9	778	47,1	874	52,9	1 630
Yukon	31	0	43	0	31	41,9	43	58,1	74
Territoires du Nord-Ouest	52	0	44	0	52	54,2	44	45,8	96
Etranger	43	15	29	7	58	61,7	36	38,3	72
Total	4 818	1 271	5 044	1 836	6 124	47,0	6 919	53,0	9 865

— Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

— L'addition du total des nominations externes (relevés 26 et 28) et du total des nominations internes (relevés 27 et 29) ne correspond pas au total des nominations (1 110 366) parce que, dans certains cas, il n'est pas possible de déterminer s'il s'agit d'une nomination externe ou interne.

Nominations internes, lieu de travail, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations internes selon le lieu de travail, le sexe et le groupe linguistique, 1992

Lieu de travail		Anglo-phones		Franco-phones		Anglophones		Francophones	
Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Terre-Neuve	1 298	10	1 047	4	1 308	55,4	1 053	44,6	2 345
Ile-du-Prince-Édouard	213	21	474	54	234	30,7	528	69,3	687
Nouvelle-Écosse	2 029	51	1 905	72	2 084	51,3	1 980	48,7	3 934
Nouveau-Brunswick	719	256	890	719	719	37,7	1 609	62,3	1 609
Québec (sauf RCN)	380	5 003	560	9 971	5 386	33,8	10 543	66,2	9 40
Région de la Capitale nationale	8 830	4 696	10 972	9 954	13 549	39,3	20 942	60,7	19 802
Ontario (sauf RCN)	6 121	177	9 760	654	6 307	37,7	10 438	62,3	15 882
Manitoba	1 338	29	2 249	103	1 368	36,8	2 354	63,2	3 587
Saskatchewan	600	3	1 202	13	603	33,1	1 218	66,9	1 802
Alberta	1 859	32	2 890	109	1 895	38,7	3 003	61,3	4 749
Colombie-Britannique	3 657	41	5 119	78	3 699	41,6	5 201	58,4	8 777
Yukon	94	0	148	2	94	38,5	150	61,5	242
Territoires du Nord-Ouest	128	4	167	2	132	43,9	169	56,1	295
Etranger	140	35	57	21	175	69,2	78	30,8	197
Total	27 407	10 358	37 440	21 758	37 810	38,9	59 266	61,1	64 849

Nota : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne présentent pas le lieu de travail, le sexe ou le groupe linguistique.

— Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

— L'addition du total des nominations externes (relevés 26 et 28) et du total des nominations internes (relevés 27 et 29) ne correspond pas au total des nominations (1 110 366) parce que, dans certains cas, il n'est pas possible de déterminer s'il s'agit d'une nomination externe ou interne.

1991 1992

Modalité d'emploi		Externes		Internes		Total		Externes		Internes		Total	
Durée indéterminée	• Temps plein	4 215	40 951	45 239	4 138	41 657	45 834	• Temps plein	5 480	44 912	50 485	8 018	51 666
	• Temps partiel	117	637	756	622	740	530	• Temps partiel	361	2 157	2 524	561	2 720
	• Saisonnier	111	295	407	173	357	530	• Saisonnier	10	24	34	55	64
	Total	4 443	41 883	46 402	4 430	42 640	47 111	Total	5 852	47 097	53 050	8 634	54 457
Période déterminée	• Temps plein	5 480	44 912	50 485	8 018	51 666	59 764	• Temps plein	9 701	85 895	95 767	12 165	93 349
	• Temps partiel	361	2 157	2 524	561	2 720	3 308	• Temps partiel	479	2 794	3 281	677	3 343
	• Saisonnier	10	24	34	55	64	119	• Saisonnier	122	321	444	423	652
	Total	5 852	47 097	53 050	8 634	54 457	63 198	Total global	10 303	89 018	99 510	13 075	97 128
Toutes les modalités d'emploi													110 366

Nota : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la modalité d'emploi ou s'il s'agissait d'une nomination externe ou interne.

Catégorie professionnelle	Nominations externes	Mutations latérales ou déplacements	Reconductions	Mutations régressives	Rétro-gradations	Total	Modalité de nomination					
	N.	%	N.	%	N.	%	Nominations internes	N.	%	N.	%	N.
Groupe de la direction	37	0,4	462	2,0	652	2,6	0	0,0	1	0,1	0	0,0
Scientifique et professionnelle	1 332	13,0	2 794	11,8	2 129	8,6	1 683	4,3	98	6,7	0	0,0
Administration et service extérieur	2 642	25,7	8 823	37,3	6 364	25,7	4 098	10,5	389	26,5	0	0,0
Technique	1 111	10,8	2 770	11,7	1 606	6,5	1 820	4,7	99	6,7	0	0,0
Soutien administratif	3 562	34,7	6 940	29,3	11 014	44,6	26 315	67,3	656	44,7	0	0,0
Exploitation	1 584	15,4	1 879	7,9	2 952	11,9	5 187	13,3	225	15,3	0	0,0
Total	10 303	100,0	23 668	100,0	24 717	100,0	39 103	100,0	1 468	100,0	0	0,0

Groupe de la direction	30	0,2	385	1,6	700	2,7	0	0,0	3	0,2	0	0,0
Scientifique et professionnelle	1 600	12,2	3 123	13,0	2 082	8,0	1 638	3,6	81	5,6	0	0,0
Administration et service extérieur	3 099	23,7	9 653	40,2	7 110	27,5	5 060	11,1	426	29,3	0	0,0
Technique	1 346	10,3	2 788	11,6	1 748	6,8	1 842	4,0	116	8,0	0	0,0
Soutien administratif	5 151	39,4	6 266	26,1	11 520	44,5	31 319	68,4	617	42,4	1	100,0
Exploitation	1 837	14,0	1 808	7,5	2 715	10,5	5 900	12,9	211	14,5	0	0,0
Total	13 075	100,0	24 023	100,0	25 875	100,0	45 759	100,0	1 454	100,0	1	100,0

Nota : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne

précisent pas la catégorie professionnelle ou la modalité de nomination.

— Les relevés 26 à 33 donnent plus de détails sur les nominations externes et sur les divers types de nominations internes (à l'exception des rétrogradations : aucune en 1991 et 1 en 1992).

— Les pourcentages relatifs aux catégories professionnelles ont été établis sur le total des nominations dont la catégorie professionnelle est connue.

Répartition, en nombre et pourcentage, des fonctionnaires de la catégorie de l'exploitation selon le ministère, le sexe et le groupe linguistique, 1992

Ministère	Anglo- Franco- phones	Anglo- Franco- phones	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Anglophones	Francophones	Total
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.
Ministère	28	28	1	2	56	94,9	3	5,1	59
Affaires extérieures et du Nord	13	13	0	0	14	51,9	13	48,1	27
Affaires indiennes et du Nord canadien	0	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0
Agence canadienne de développement international	3	3	0	0	3	100,0	0	0,0	3
Agriculture	817	163	61	27	982	92,6	78	7,4	1 060
Anciens combattants	38	337	58	225	375	57,0	283	43,0	658
Approuvisionnement et Services	261	484	85	192	745	72,9	277	27,1	1 022
Archives nationales du Canada	14	10	0	0	24	100,0	0	0,0	24
Bibliothèque nationale du Canada	0	0	1	1	0	0,0	2	100,0	2
Bureau du Conseil privé	4	6	1	0	10	90,9	1	9,1	11
Bureau du directeur général des élections	2	3	1	0	5	83,3	1	16,7	6
Bureau du directeur général des élections	2	3	1	0	5	83,3	1	16,7	6
Centre canadien de gestion	0	0	0	0	3	100,0	0	0,0	3
Commission canadienne des langues officielles	1	1	0	0	2	100,0	0	0,0	2
Commission canadienne des grains	119	11	27	1	130	82,3	28	17,7	158
Commission de la fonction publique	5	14	0	0	19	100,0	0	0,0	19
Communications	40	10	1	0	50	98,0	1	2,0	51
Conseil du Trésor (Secrétariat)	0	1	0	0	1	100,0	0	0,0	1
Consommation et Affaires commerciales	15	13	0	0	28	100,0	0	0,0	28
Cour canadienne de l'impôt	1	1	0	0	2	100,0	0	0,0	2
Cour fédérale du Canada	3	13	0	2	16	88,9	2	11,1	18
Cour suprême du Canada	4	7	0	0	11	100,0	0	0,0	11
Défense nationale (fonctionnaires)	11 058	2 085	1 897	333	13 143	83,5	2 230	14,5	15 373
Emploi et Immigration	29	12	4	1	41	89,1	5	10,9	46
Energie, Mines et Ressources	82	43	4	3	125	94,7	7	5,3	132
Environnement	1 068	146	111	11	1 215	90,9	122	9,1	1 337
Finances	2	5	1	2	7	70,0	3	30,0	10
Forêts	58	16	7	0	74	91,4	7	8,6	81
Gendarmerie royale du Canada (fonctionnaires)	188	45	75	11	233	73,0	86	27,0	319
Industrie, Sciences et Technologie	2	0	0	1	2	66,7	1	33,3	3
Investissement Canada	0	0	1	0	0	0,0	1	100,0	1
Justice	3	3	0	0	3	100,0	0	0,0	3
Office national de l'énergie	0	3	0	1	3	75,0	1	25,0	4
Pêches et Océans	495	15	13	3	510	97,0	16	3,0	526
Revenu national (Douanes et Accises)	49	27	9	1	76	88,4	10	11,6	86
Revenu national (Impôt)	186	96	14	5	282	93,7	19	6,3	301
Santé nationale et Bien-être social	168	62	181	7	230	55,0	188	45,0	418
Secrétariat d'Etat du Canada	0	4	0	0	4	100,0	0	0,0	4
Secrétariat du Gouverneur général	4	17	4	3	21	75,0	7	25,0	28
Service correctionnel du Canada	3 222	1 807	542	164	5 038	87,7	708	12,3	5 746
Statistique Canada	24	14	12	31	38	46,9	43	53,1	81
Transports	2 994	549	97	26	3 544	96,6	123	3,4	3 667
Travaux publics	968	703	93	75	1 671	90,9	168	9,1	1 839
Total	21 965	6 759	3 314	1 118	28 737	86,6	4 434	13,4	33 171
	25 279	76,2	7 877	23,8	33 171				
	1 061	57,7	778	42,3	1 839				
	3 091	84,3	575	15,7	3 667				
	36	44,4	45	55,6	81				
	3 764	65,6	1 971	34,4	5 746				
	8	28,6	20	71,4	28				
	0	0,0	4	100,0	4				
	349	83,5	69	16,5	418				
	200	66,4	101	33,6	301				
	58	67,4	28	32,6	86				
	508	96,6	18	3,4	526				
	0	0,0	4	100,0	4				
	3	75,0	1	25,0	4				
	1	100,0	0	0,0	1				
	263	82,4	56	17,6	319				
	86	27,0	1	33,3	87				
	3	30,0	7	70,0	10				
	122	91,4	12	9,1	134				
	86	65,2	46	34,8	132				
	1 179	88,2	157	11,8	1 337				
	3	30,0	7	70,0	10				
	12 955	84,3	2 418	15,7	15 373				
	4	36,4	7	63,6	11				
	3	16,7	15	83,3	18				
	1	50,0	1	50,0	2				
	15	53,6	13	46,4	28				
	0	0,0	0	0,0	0				
	0	0,0	1	100,0	1				
	0	0,0	0	0,0	0				
	5	26,3	41	80,4	46				
	14	73,7	10	19,6	24				
	12	92,4	146	97,6	160				
	1	50,0	1	50,0	2				
	0	0,0	0	0,0	0				
	3	50,0	3	50,0	6				
	1	16,7	1	16,7	2				
	1	9,1	5	45,5	6				
	2	100,0	1	50,0	3				
	0	0,0	14	58,3	14				
	277	27,1	346	33,9	623				
	283	43,0	96	14,6	379				
	78	7,4	878	83,0	956				
	0	0,0	3	100,0	3				
	13	48,1	26	96,3	39				
	29	49,2	30	50,8	59				

Nota : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le groupe linguistique.

— Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

Ministère	Anglo- Franco- phones	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Anglophones	Francophones	Total
Conseil d'examen du prix des médicaments	0	0	2	0	0,0	2	50,0	4
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	7	17	33	55	24	88	78,6	112
Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	1	1	4	8	2	14,3	85,7	14
Conseil du Trésor (Secrétaire)	5	6	33	72	11	9,5	90,5	116
Commission de la concurrence	0	0	2	3	0	0,0	100,0	5
Consommation et des produits de ferme	0	0	2	3	0	0,0	100,0	5
Affaires commerciales	50	69	268	279	119	547	82,1	666
Cour canadienne de l'impôt	2	4	11	34	6	11,8	88,2	51
Cour fédérale du Canada	10	15	30	55	25	22,7	77,3	110
Cour suprême du Canada	5	7	6	27	12	26,7	73,3	45
Défense nationale (fonctionnaires)	1 029	340	5 173	1 525	1 369	17,0	6 698	8 067
Diversification de l'économie de l'Ouest	4	0	55	10	4	5,8	94,2	69
Emploi et Immigration	1 169	531	6 609	3 220	1 700	14,7	9 829	11 529
Energie, Mines et Ressources	109	48	359	202	157	21,9	561	718
Environnement	124	67	822	405	191	13,5	1 227	1 418
Finances	17	21	84	114	38	16,1	198	236
Forêts	10	8	111	74	18	8,9	185	203
Gendarmes royaux du Canada (fonctionnaires)	129	63	2 025	504	192	7,1	2 530	2 722
Industrie, Sciences et Technologie	34	29	223	174	63	13,4	407	470
Investissement Canada	3	0	12	14	3	10,3	26	29
Justice	36	26	295	232	62	10,5	527	589
Multiculturalisme et Citoyenneté	38	9	151	86	47	16,5	237	284
Office national de l'énergie	4	2	61	12	6	7,6	73	79
Office national des transports	9	13	30	45	22	22,7	75	97
Pêches et Océans	68	21	542	181	89	11,0	723	812
Revenu national (Douanes et Accise)	423	152	1 960	685	575	17,9	2 645	3 220
Revenu national (Impôt)	913	389	3 463	1 811	1 302	19,8	5 274	6 576
Santé nationale et Bien-être social	400	225	2 093	774	625	17,9	2 867	3 492
Secrétariat canadien	0	0	0	1	0	0,0	1 00,0	1
Secrétariat d'Etat du Canada	20	49	86	418	69	12,0	504	573
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	0	5	1	6	5	41,7	58,3	12
Secrétariat du Gouverneur général	2	5	27	27	7	17,1	34	41
Service correctionnel du Canada	52	27	936	554	79	5,0	1 490	1 569
Solliciteur général	7	9	31	44	16	17,6	75	91
Statistique Canada	226	156	601	467	382	26,3	1 068	1 450
Transports	236	110	1 613	641	346	13,3	2 254	2 600
Travail	27	12	110	121	39	14,4	231	270
Travaux publics	139	55	657	409	194	15,4	1 066	1 260
Tribunal canadien du commerce extérieur	1	0	4	14	1	5,3	18	19
Tribunal d'appel des anciens combattants	1	0	11	3	1	6,7	14	15
Tribunal de l'aviation civile	0	0	0	2	0	0,0	2	2
Tribunal de la concurrence	0	1	0	1	0	0,0	1	2
Total	6 899	3 480	34 445	17 351	10 381	16,7	51 809	62 190
	66,5	20 831	33,5	62 190				

Nota : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le groupe linguistique.

— Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

Répartition, en nombre et pourcentage, des fonctionnaires de la catégorie du soutien administratif selon le ministère, le sexe et le groupe linguistique, 1992

Ministère	Anglo- Franco-phones		Anglo-phones		Franco-phones		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Affaires extérieures	310	142	654	474	452	28,6	1 128	71,4	964	61,0	616	39,0	1 580	Total
Affaires indiennes et du Nord canadien	89	33	668	201	122	12,3	869	87,7	757	76,4	234	23,6	991	
Agence canadienne de développement international	15	23	62	221	38	11,8	283	88,2	77	24,0	244	76,0	321	
Agence de promotion économique du Canada atlantique	5	4	7	13	9	15,5	49	84,5	15	27,3	40	72,7	58	
Agence spatiale canadienne	2	7	13	33	9	15,5	49	84,5	15	27,3	40	72,7	102	
Agriculture	202	74	1 234	415	278	14,4	1 654	85,6	1 436	74,6	489	25,4	1 932	
Anciens combattants	172	58	777	238	230	18,5	1 015	81,5	949	76,2	296	23,8	1 245	
Approvisionnement et Services	497	376	1 394	1 149	873	25,6	2 543	74,4	1 891	55,4	1 525	44,6	3 416	
Archives nationales du Canada	83	52	65	84	135	47,5	149	52,5	148	52,1	136	47,9	284	
Bibliothèque nationale du Canada	31	16	87	79	47	22,1	166	77,9	118	55,4	95	44,6	213	
Bureau canadien d'enquête sur les accidents de transport et de la sécurité des transports	6	5	21	29	11	18,0	50	82,0	27	44,3	34	55,7	61	
Bureau de l'administrateur de l'Office du transport du grain	0	0	8	1	0	0,0	9	100,0	8	88,9	1	11,1	9	
Bureau de la Coordonnatrice, Situation de la femme	0	1	6	7	1	7,1	13	92,9	6	42,9	8	57,1	14	
Bureau de services juridiques des pensions	2	0	32	10	2	4,5	42	95,5	34	77,3	10	22,7	44	
Bureau des relations fédérales-provinciales	3	3	11	24	6	14,6	35	85,4	14	34,1	27	65,9	41	
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	3	1	1	7	4	33,3	8	66,7	4	33,3	8	66,7	12	
Bureau du Conseil privé	20	29	58	81	49	26,1	139	73,9	78	41,5	110	58,5	188	
Bureau du directeur général des élections	3	2	5	23	5	15,2	28	84,8	8	24,2	25	75,8	33	
Bureau fédéral de développement régional (Québec)	0	13	0	67	13	16,2	67	83,8	0	0,0	80	100,0	80	
Centre canadien de gestion officielle	0	3	0	27	3	10,0	27	90,0	0	0,0	30	100,0	30	
Commissariat aux langues officielles	3	7	3	38	10	19,6	41	80,4	6	11,8	45	88,2	51	
Commissariat à l'information et à la protection de la vie privée	1	2	6	9	3	16,7	15	83,3	7	38,9	11	61,1	18	
Commission canadienne des droits de la personne	5	2	16	33	7	12,3	50	87,7	21	37,5	35	62,5	57	
Commission canadienne des grains	13	1	89	10	14	12,4	99	87,6	102	90,3	11	9,7	113	
Commission canadienne des pensions	0	0	14	6	0	0,0	20	100,0	14	70,0	6	30,0	20	
Commission de l'immigration et du statut de réfugié	43	25	148	85	68	22,6	233	77,4	191	63,5	110	36,5	301	
Commission de la fonction publique	28	51	174	322	79	13,7	496	86,3	202	35,1	373	64,9	575	
Commission de réforme du droit du Canada	1	1	1	2	2	40,0	3	60,0	2	40,0	3	60,0	5	
Commission de révision des marchés publics	0	0	1	2	0	0,0	3	100,0	1	33,3	2	66,7	3	
Commission des relations de travail dans la fonction publique	3	6	10	10	9	31,0	20	69,0	13	44,8	16	55,2	29	
Commission du droit d'auteur	0	0	0	2	0	0,0	2	100,0	0	0,0	2	100,0	2	
Commission mixte internationale	3	0	8	3	3	17,6	14	82,4	11	78,6	3	21,4	17	
Commission nationale des libérations conditionnelles	8	9	64	43	17	13,7	107	86,3	72	58,1	52	41,9	124	
Communications	38	35	222	246	73	13,5	468	86,5	260	48,1	281	51,9	541	
Conseil canadien des relations du travail	0	7	11	24	7	16,7	35	83,3	11	26,2	31	73,8	42	

— Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

précisent pas le groupe linguistique.

Nota : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne

	Total	Anglo- Franco-phones	Femmes	Hommes	Femmes	Anglophones	Francophones
Ministère							
Cour suprême du Canada	11	4	13	12	15	24	16
Défense nationale (fonctionnaires)	1 997	559	197	2 556	91,0	253	9,0
Diversification de l'économie de l'Ouest	1	0	1	1	33,3	2	66,7
Emploi et Immigration	18	14	22	32	47,1	36	52,9
Energie, Mines et Ressources	479	207	142	686	77,3	202	22,7
Environnement	1 635	351	331	1 987	82,3	426	17,7
Finances	8	4	54	12	42,9	16	37,1
Forêts	249	37	54	286	81,9	63	18,1
Gendarmerie royale du Canada	26	8	19	34	59,6	23	40,4
Industrie, Sciences et Technologie (fonctionnaires)	8	11	10	19	59,4	13	40,6
Investissement Canada	1	1	1	2	33,3	4	66,7
Justice	11	7	65	18	15,7	97	84,3
Multiculturalisme et Citoyenneté	0	2	3	2	40,0	3	60,0
Office national de l'énergie	13	1	8	14	63,6	8	36,4
Office national des transports	9	4	14	13	35,1	24	64,9
Pêches et Océans	1 407	200	197	1 607	86,7	246	13,3
Revenu national (Douanes et Accises)	5	8	7	13	50,0	13	50,0
Revenu national (Impôt)	71	31	22	102	78,5	28	21,5
Santé nationale et Bien-être social	241	80	233	54	32,1	287	47,2
Secrétariat canadien	1	0	0	1	50,0	1	50,0
Secrétariat d'Etat du Canada	3	7	3	28	24,4	31	75,6
Secrétariat du Gouverneur général	0	0	2	1	0,0	3	100,0
Service correctionnel du Canada	20	11	8	4	72,1	12	27,9
Soliciteur général	0	0	2	0	0,0	4	100,0
Statistique Canada	321	199	322	520	50,3	514	49,7
Transports	6 345	1 492	523	7 839	92,2	663	7,8
Traavail	20	11	10	31	60,8	20	39,2
Tribunaux publics	757	241	85	24	99,9	109	9,8
Tribunal canadien du commerce extérieur	1	2	3	3	33,3	6	66,7
Total	17 149	4 514	3 470	1 206	21 672	4 681	17,8
	26 353					20 619	78,3

Répartition, en nombre et pourcentage, des fonctionnaires de la catégorie technique selon le ministère, le sexe et le groupe linguistique, 1992

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		Total
Ministère	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	
Affaires extérieures	134	24	35	12	158	77,1	47	22,9	169	82,4	36	17,6	205
Affaires indiennes et du Nord canadien	114	7	61	9	121	63,4	70	36,6	175	91,6	16	8,4	191
Agence canadienne de développement international	1	5	2	5	6	46,2	7	53,8	3	23,1	10	76,9	13
Agence spatiale canadienne	17	7	0	1	24	96,0	1	4,0	17	68,0	8	32,0	25
Agriculture	2 070	604	704	177	2 679	75,2	885	24,8	2 774	78,0	781	22,0	3 564
Anciens combattants	7	18	39	33	75	25,8	72	74,2	46	47,4	51	52,6	97
Approvisionnement et Services	50	20	14	13	70	72,2	27	27,8	64	66,0	33	34,0	97
Archives nationales du Canada	47	26	36	27	73	53,7	63	46,3	83	61,0	53	39,0	136
Bibliothèque nationale du Canada	7	4	25	24	11	18,3	49	81,7	32	53,3	28	46,7	60
Bureau canadien d'enquête sur les accidents de transport et de la sécurité des transports	103	24	10	2	127	91,4	12	8,6	113	81,3	26	18,7	139
Bureau de la Coordonnatrice, Situation de la femme	0	0	1	0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	0	0,0	1
Bureau de services juridiques	1	1	3	0	2	40,0	3	60,0	4	80,0	1	20,0	5
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	0	0	1	1	0	0,0	2	100,0	1	50,0	1	50,0	2
Bureau du Conseil privé	6	3	6	3	9	50,0	9	50,0	12	66,7	6	33,3	18
Bureau du directeur général des élections	4	9	0	7	13	65,0	7	35,0	4	20,0	16	80,0	20
Bureau fédéral de développement régional (Québec)	0	1	0	3	1	25,0	3	75,0	0	0,0	4	100,0	4
Centre canadien de gestion	0	1	0	2	1	33,3	2	66,7	0	0,0	3	100,0	3
Commissariat aux langues officielles	0	0	2	1	0	0,0	3	100,0	2	66,7	1	33,3	3
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée	1	0	1	1	1	33,3	2	66,7	2	66,7	1	33,3	3
Commission canadienne des droits de la personne	0	1	3	0	1	25,0	3	75,0	3	75,0	1	25,0	4
Commission canadienne des grains	308	20	80	0	328	80,4	80	19,6	388	95,1	20	4,9	408
Commission de l'immigration et du statut de réfugié	11	6	15	6	17	44,7	21	55,3	26	68,4	12	31,6	38
Commission de la fonction publique	11	11	8	11	22	53,7	19	46,3	19	46,3	22	53,7	41
Commission des relations de travail dans la fonction publique	0	2	0	1	2	66,7	1	33,3	0	0,0	3	100,0	3
Commission mixte internationale	2	0	1	0	2	66,7	1	33,3	3	100,0	0	0,0	3
Commission nationale des libérations conditionnelles	1	0	0	0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1
Conseil d'examen du prix des médicaments	1	1	1	2	2	40,0	3	60,0	2	40,0	3	60,0	5
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	2	2	4	1	4	44,4	5	55,6	6	66,7	3	33,3	9
Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	0	0	1	0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	0	0,0	1
Conseil national de commercialisation des produits de ferme	1	0	0	0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1
Consommation et Affaires commerciales	249	93	28	8	342	90,5	36	9,5	277	73,3	101	26,7	378
Cour canadienne de l'impôt	2	2	3	4	4	36,4	7	63,6	5	45,5	6	54,5	11
Cour fédérale du Canada	6	5	18	2	11	35,5	20	64,5	24	77,4	7	22,6	31

233	485	113	515	506	118	494	115	68	50	45	70
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	----	----	----	----

70	49	50	68	71	49	118	209	271	216	23	200	22
Carrières												
Conseil du Trésor (Bureau du												

Contrôleur général	30	12	24	11	42	54,5	38	45,5	54	70,1	23	29,9	11
Conseil du Trésor (Secrétaire)	109	53	106	71	162	47,8	177	52,2	215	63,4	124	36,6	339

Conseil de l'Énergie (continued)	Conseil national de
----------------------------------	---------------------

des produits de ferme	3	3	3	2	6	54,5	5	45,5	6	54,5	5	45,5	11
-----------------------	---	---	---	---	---	------	---	------	---	------	---	------	----

Consommation et	327	161	212	189	488	54,9	401	45,1	539	60,6	350	39,4	889
-----------------	-----	-----	-----	-----	-----	------	-----	------	-----	------	-----	------	-----

Cour canadienne de l'impôt	9	21	13	17	30	50,0	30	50,0	22	36,7	38	63,3	60
----------------------------	---	----	----	----	----	------	----	------	----	------	----	------	----

Cour fédérale du Canada	37	33	57	45	70	40,7	59,3	94	54,7	78	45,3	17,2
Cour suprême du Canada	2	3	4	11	5	25,0	75,0	6	30,0	14	70,0	20

[illegible]

(fonctionnaires)	1 429	404	611	296	1 833	63,3	913	34,1	2 100	15,1	100	24,7	2 800
------------------	-------	-----	-----	-----	-------	------	-----	------	-------	------	-----	------	-------

Toulet		Fossil of Immolation	
106	3	2 270	4 020
60	7	2 310	4 896
109	67	466	6 291
61,9	38,1	8 916	534
166	94,3	661	4 580
5,7	33,9	13 498	176

Emploi et Immigration	4 020	2 710	4 030	2 910	3 251	103	1 281	3 918	3 918
Energie, Mines et Ressources	206	119	214	148	325	47,3	362	420	267
	38,9	61,1	38,9	61,1	38,9	61,1	38,9	61,1	38,9
	687		687		687		687		687

Environnement	747	303	529	324	1 050	55,2	853	44,8	1 276	67,1	627	32,9	1 903
---------------	-----	-----	-----	-----	-------	------	-----	------	-------	------	-----	------	-------

Finances	51	35	80	33	92	40,9	133	39,1	137	60,9	88	39,1	223
Forêts	105	51	72	39	156	58,4	111	41,6	177	66,3	90	33,7	267

Gendarmerie royale du Canada	91	21	100	48	112	431	148	569	191	735	69	265	260
------------------------------	----	----	-----	----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	----	-----	-----

Industrie, Sciences et Technologie	566	164	309	170	730	60,4	479	39,6	875	72,4	334	27,6	1 209
Fonctionnaires)	91	21	100	40	112	10,1	110	9,0	191	15,6	89	7,3	380

Investissement Canada	23	5	14	6	28	58,3	20	41,7	37	77,1	11	22,9	48
-----------------------	----	---	----	---	----	------	----	------	----	------	----	------	----

Justice	45	33	82	73	78	33,5	155	60,5	127	54,5	106	45,5	255
Multiculturalisme et Citoyenneté	82	35	160	75	117	33,2	235	66,8	242	68,8	110	31,3	352

Office national de l'énergie	41	8	24	10	49	59,0	34	41,0	65	78,3	18	21,7	83
------------------------------	----	---	----	----	----	------	----	------	----	------	----	------	----

Office national des transports	69	48	65	68	117	46,8	133	53,2	134	53,6	116	46,4	250
Bus et trolleybus	187	156	281	126	643	61,2	407	38,8	768	73,1	282	26,9	1 050

Revenu national (Douanes et	467	150	261	120	012	101	303	100	110	283	2003	217	011
-----------------------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	------	-----	-----

Acicse)	Revenue national (Impôt)
4 356	4 116
1 268	1 384
2 854	3 858
735	1 407
5 624	5 500
61,0	51,1
3 590	5 265
39,0	48,9
1 210	7 974
78,5	74,1
2 005	2 791
21,7	25,9
9 214	10 765

Revenu national (euros)	Santé nationale et Bien-être
551	
218	
820	
205	
760	
286	
1 225	
614	
1 181	
693	
613	
307	
1 994	

Social	321	218	830	393	169	38,0	1 223	014	1 581	019	019	3	40,0	60,0	5
Secrétariat canadien	1	2	1	1	3	60,0	2	40,0	2	40,0	3	60,0	2	40,0	5

1 512	76.3	1 154	23.7	358	60.1	909	39.9	603	712	197	442	161	Secretariat d'Etat du Canada
-------	------	-------	------	-----	------	-----	------	-----	-----	-----	-----	-----	------------------------------

0	3	1	5	3	33,3	6	66,7	1	11,1	8	88,9	9
---	---	---	---	---	------	---	------	---	------	---	------	---

49	55,1	27	44,9	22	67,3	33	32,7	16	17	16	10	6	Secrétariat du Gouverneur
----	------	----	------	----	------	----	------	----	----	----	----	---	---------------------------

Service correctionnel du Canada	1 007	501	534	325	1 508	63,7	859	36,3	1 541	65,1	826	34,9	2 367
---------------------------------	-------	-----	-----	-----	-------	------	-----	------	-------	------	-----	------	-------

Solliciteur général	59	16	50	30	75	48,4	80	51,6	109	70,3	46	29,1	155
Stationnaire Canada	427	224	247	185	651	601	433	39,9	674	62,2	409	37,8	1 084

Transports	1 144	356	949	365	1 500	53,3	1 315	46,7	2 093	74,4	721	25,6	2 815
------------	-------	-----	-----	-----	-------	------	-------	------	-------	------	-----	------	-------

Tavali	173	84	124	97	257	53,8	221	46,2	297	62,1	181	37,9	478
--------	-----	----	-----	----	-----	------	-----	------	-----	------	-----	------	-----

832	316	311	251	1 108	361	229	415	534	611	406	603	664
-----	-----	-----	-----	-------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

extérieur	12	7	11	14	19	43,2	25	56,8	23	52,3	21	47,7	44
-----------	----	---	----	----	----	------	----	------	----	------	----	------	----

combattants	4	0	6	3	4	9	69,2	10	76,9	3	23,1	13
-------------	---	---	---	---	---	---	------	----	------	---	------	----

Tribunal de l'aviation civile	0	1	1	1	1	2	66,7	1	33,3	2	7	66,7
Tribunal de la concurrence	1	2	0	5	3	37,5	62,5	5	1	12,5	7	87,5

Total	27 002	11 308	22 488	11 252	38 314	53,2	33 750	46,8	49 490	68,7	22 560	31,3	72 064
-------	--------	--------	--------	--------	--------	------	--------	------	--------	------	--------	------	--------

Nota : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne

préciser pas le groupe linguistique.

— Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des touchés dont la première langue officielle est connue.

Catégorie de l'administration et du service extérieur, sexe et groupe linguistique
Répartition, en nombre et pourcentage, des fonctionnaires de la catégorie de l'administration et du service extérieur selon le ministère, le sexe et le groupe linguistique, 1992

Ministère	Anglo- phones	Anglo- Franco- phones	Femmes	Hommes	Femmes	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	Total
Affaires indiennes et du Nord canadien	694	164	661	179	858	50,5	840	49,5	1 355	79,8	343	20,2
Agence canadienne de développement international	202	197	125	196	399	55,4	321	44,6	327	45,4	393	54,6
Agence de promotion économique du Canada atlantique	114	29	54	24	143	64,7	78	35,3	168	76,0	53	24,0
Agence spatiale canadienne	5	17	11	16	23	41,1	33	58,9	16	32,7	33	67,3
Agriculture	657	175	442	179	834	57,3	621	42,7	1 099	75,6	354	24,4
Anciens combattants	416	126	439	107	542	49,8	546	50,2	855	78,6	233	21,4
Approvisionnement et Services	1 526	713	1 078	658	2 239	56,3	1 736	43,7	2 604	65,5	1 371	34,5
Archives nationales du Canada	72	37	47	46	109	54,0	93	46,0	119	58,9	83	41,1
Bibliothèque nationale du Canada	20	18	20	12	38	54,3	32	45,7	40	57,1	30	42,9
Bureau canadien d'enquête sur les accidents de transport et de la sécurité des transports	7	7	21	15	14	28,0	36	72,0	28	56,0	22	44,0
Bureau de l'administrateur de l'Office du transport du grain	6	0	5	0	6	54,5	5	45,5	11	100,0	0	0,0
Bureau de la Coordonnatrice, Situation de la femme	1	1	21	12	2	5,7	33	94,3	22	62,9	13	37,1
Bureau de services juridiques	2	2	12	1	4	23,5	13	76,5	14	82,4	3	17,6
Bureau des relations fédérales-provinciales	15	2	12	19	17	35,4	31	64,6	27	56,3	21	43,8
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	2	3	2	3	5	50,0	5	50,0	4	40,0	6	60,0
Bureau du Conseil privé	32	26	46	63	58	34,7	109	65,3	78	46,7	89	53,3
Bureau du directeur général des élections	5	20	6	29	25	41,7	35	58,3	11	18,3	49	81,7
Bureau fédéral de développement régional (Québec)	7	76	3	49	83	61,5	52	38,5	10	7,4	125	92,6
Centre canadien de gestion	0	12	11	24	12	25,5	35	74,5	11	23,4	36	76,6
Commissariat aux langues officielles	20	34	18	28	54	54,0	46	46,0	38	38,0	62	62,0
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée	22	12	10	10	34	63,0	20	37,0	32	59,3	22	40,7
Commission canadienne des droits de la personne	43	17	54	30	60	41,7	84	58,3	97	67,4	47	32,6
Commission canadienne des grains	31	3	17	2	34	64,2	19	35,8	48	90,6	5	9,4
Commission canadienne des pensions	4	0	2	0	4	66,7	2	33,3	6	100,0	0	0,0
Commission de l'immigration et du statut de réfugié	117	41	122	71	158	45,0	193	55,0	239	68,1	112	31,9
Commission de la fonction publique	202	191	251	289	393	42,1	540	57,9	453	48,6	480	51,4
Commission de réforme du droit du Canada	0	1	1	2	1	25,0	3	75,0	1	25,0	3	75,0
Commission de révision des marchés publics	2	0	0	2	2	50,0	2	50,0	2	50,0	2	50,0
Commission des relations de travail dans la fonction publique	8	7	5	7	15	55,6	12	44,4	13	48,1	14	51,9
Commission du droit d'auteur	0	0	1	0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	0	0,0
Commission mixte internationale	2	0	2	2	2	33,3	4	66,7	4	66,7	2	33,3
Communications	225	168	220	229	393	46,7	449	53,3	445	52,9	397	47,1
Conseil canadien des relations du travail	8	7	6	15	15	41,7	21	58,3	14	38,9	22	61,1
Conseil d'examen du prix des médicaments	5	0	7	5	5	29,4	12	70,6	12	70,6	5	29,4
Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses	5	1	2	0	6	75,0	2	25,0	7	87,5	1	12,5
8												

	Anglo- Franco-		Anglo- Franco-		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones	
Ministère	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Council de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	20	2	5	3	22	73,3	8	26,7	25	83,3	5	16,7	30	5
Council du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	2	1	1	1	3	60,0	2	40,0	3	82,9	2	17,1	41	5
Council du Trésor (Secrétaire)	26	6	8	1	32	78,0	9	22,0	34	82,9	7	17,1	41	41
Consommation et Affaires commerciales	149	38	43	25	187	73,3	68	26,7	192	75,3	63	24,7	255	255
Cour fédérale du Canada	0	0	3	1	0	0,0	4	100,0	3	75,0	1	25,0	4	4
Cour suprême du Canada	3	3	8	6	6	30,0	14	70,0	11	55,0	9	45,0	20	20
Défense nationale	1 095	393	276	166	1 488	77,1	442	22,9	1 371	71,0	559	29,0	1 930	1 930
Diversification de l'économie de l'Ouest (fonctionnaires)	4	0	0	0	4	100,0	0	0,0	4	100,0	0	0,0	4	4
Emploi et Immigration	109	55	72	23	164	63,3	95	36,7	181	69,9	78	30,1	259	259
Energie, Mines et Ressources	928	232	165	69	1 160	83,2	234	16,8	1 093	78,4	301	21,6	1 394	1 394
Environnement	1 497	340	316	95	1 837	81,7	411	18,3	1 813	80,6	435	19,4	2 248	2 248
Finances	156	56	76	22	212	68,4	98	31,6	232	74,8	78	25,2	310	310
Forêts	325	60	40	6	385	89,3	46	10,7	365	84,7	66	15,3	431	431
Gendarmerie royale du Canada	13	3	9	2	16	59,3	11	40,7	22	81,5	5	18,5	27	27
Industrie, Sciences et Technologie (fonctionnaires)	37	8	11	3	45	76,3	14	23,7	48	81,4	11	18,6	59	59
Investissement Canada	5	2	6	0	7	53,8	6	46,2	11	84,6	2	15,4	13	13
Justice	508	194	331	152	702	59,2	483	40,8	839	70,8	346	29,2	1 185	1 185
Multiculturalisme et Citoyenneté	3	1	0	0	4	100,0	0	0,0	3	75,0	1	25,0	4	4
Office national de l'énergie	80	3	16	2	83	82,2	18	17,8	96	95,0	5	5,0	101	101
Office national des transports	40	17	19	8	57	67,9	27	32,1	59	70,2	25	29,8	84	84
Pêches et Océans	850	120	171	35	970	82,5	206	17,5	1 021	86,8	155	13,2	1 176	1 176
Revenu national (Douanes et Accises)	808	51	273	29	859	74,0	302	26,0	1 081	93,1	80	6,9	1 161	1 161
Revenu national (Impôt)	2 273	761	587	192	3 034	79,6	779	20,4	2 860	75,0	953	25,0	3 813	3 813
Santé nationale et Bien-être social	761	172	988	165	933	44,7	1 154	55,3	1 749	83,8	337	16,2	2 087	2 087
Secrétariat d'Etat du Canada	6	7	4	8	13	52,0	12	48,0	10	40,0	15	60,0	25	25
Secrétariat du Gouverneur général	0	1	0	0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	1
Service correctionnel du Canada	256	124	282	89	380	50,6	371	49,4	538	71,6	213	28,4	751	751
Soliciteur général	14	2	11	1	16	57,1	12	42,9	25	89,3	3	10,7	28	28
Statistique Canada	531	209	253	98	740	67,8	351	32,2	784	71,9	307	28,1	1 091	1 091
Transports	546	138	56	22	684	89,8	78	10,2	602	79,0	160	21,0	762	762
Travaux publics	634	143	73	24	777	88,9	97	11,1	707	80,9	167	19,1	874	87

— L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le groupe linguistique.

— Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

Répartition, en nombre et pourcentage, des fonctionnaires de la catégorie scientifique et professionnelle selon le ministère, le sexe et le groupe linguistique, 1992

[illegible]

Ministère	Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		Total
	phones	%	phones	%	phones	%	phones	%	phones	%	phones	%	phones	%	
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	19	2	3	2	21	80,8	5	19,2	22	84,6	4	15,4	26	137	
Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	25	5	8	4	30	71,4	12	28,6	33	78,6	9	21,4	42	137	
Conseil national de commercialisation des produits de ferme	1	0	0	0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	1	
Consommation et Affaires commerciales	44	13	13	3	57	78,1	16	21,9	57	78,1	16	21,9	73	201	
Cour canadienne de l'impôt	0	2	0	0	2	100,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2	139	
Cour fédérale du Canada	7	0	0	0	7	100,0	0	0,0	7	100,0	0	0,0	7	201	
Cour suprême du Canada	1	0	0	0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	105	
Défense nationale	65	17	15	3	82	82,0	18	18,0	80	80,0	20	20,0	100	28	
Diversification de l'économie de l'Ouest	22	1	4	1	23	82,1	5	17,9	26	92,9	2	7,1	28	181	
Emploi et Immigration	104	42	26	9	146	80,7	35	19,3	130	71,8	51	28,2	139	137	
Energie, Mines et Ressources	97	26	12	4	123	88,5	16	11,5	109	78,4	30	21,6	139	201	
Environnement	132	32	30	7	164	81,6	37	18,4	162	80,6	39	19,4	201	105	
Finances	78	15	12	0	93	88,6	12	11,4	90	85,7	15	14,3	105	28	
Forêts	20	7	0	1	27	96,4	1	3,6	20	71,4	8	28,6	28	100	
Gendarmerie royale du Canada (fonctionnaires)	0	1	0	0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100	
Industrie, Sciences et Technologie	154	33	25	5	187	86,2	30	13,8	179	82,5	38	17,5	217	28	
Investissement Canada	10	1	2	0	11	84,6	2	15,4	12	92,3	1	7,7	13	21	
Justice	8	9	4	0	17	81,0	4	19,0	12	57,1	9	42,9	21	14	
Multiculturalisme et Citoyenneté	10	3	3	2	13	56,5	10	43,5	18	78,3	3	21,7	23	14	
Office national de l'énergie	11	1	0	2	12	85,7	2	14,3	11	78,6	3	21,4	14	24	
Office national des transports	13	6	4	1	19	79,2	5	20,8	17	70,8	7	29,2	24	128	
Pêches et Océans	96	22	8	2	118	92,2	10	7,8	104	81,3	24	18,8	128	111	
Revenu national (Douanes et Accises)	76	15	14	6	91	82,0	20	18,0	90	81,1	21	18,9	111	129	
Revenu national (Impôt)	84	33	9	3	117	90,7	12	9,3	93	72,1	36	27,9	129	147	
Santé sociale	84	17	36	10	101	68,7	46	31,3	120	81,6	27	18,4	147	1	
Secrétariat canadien	1	0	0	0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	48	
Secrétariat d'Etat du Canada	14	22	8	4	36	75,0	12	25,0	22	45,8	26	54,2	48	1	
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	1	0	0	0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	3	
Secrétariat du Gouvernement général	2	0	1	0	2	66,7	1	33,3	3	100,0	0	0,0	3	87	
Service correctionnel du Canada	53	24	6	4	77	88,5	10	11,5	59	67,8	28	32,2	87	28	
Solliciteur général	16	2	9	1	18	64,3	10	35,7	25	89,3	3	10,7	28	74	
Statistique Canada	50	13	8	3	63	85,1	11	14,9	58	78,4	16	21,6	74	38	
Transports	175	38	21	8	213	88,0	29	39,5	196	78,9	46	19,0	242	135	
Travaux publics	93	19	15	8	112	83,0	23	17,0	108	80,0	27	20,0	135	8	
Tribunal canadien du commerce extérieur	5	3	0	0	8	100,0	0	0,0	5	62,5	3	37,5	8	1	
Tribunal de la concurrence	0	0	1	0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	0	0,0	1	417	
Total	2 638	773	531	175	3 411	82,9	706	17,1	3 169	77,0	948	23,0	4 117	Total	

Ministère		Anglo- Franco-phones		Anglo- Franco-phones		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones	
439	Total	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.
160	Affaires indiennes et du Nord canadien	113	16	28	3	129	80,6	31	19,4	141	88,1	19	11,9	36,2	105
105	Agence canadienne de développement international	59	28	8	10	87	82,9	18	17,1	67	63,8	38	36,2	22,0	41
18	Agence de promotion économique du Canada atlantique	30	8	2	1	38	92,7	3	7,3	32	78,0	9	22,0	16,7	18
41	Agence spatiale canadienne	15	2	0	1	17	94,4	1	5,6	15	83,3	3	16,7	19,5	159
33	Anciens combattants	25	4	2	2	29	87,9	4	12,1	27	81,8	6	18,2	22,4	201
201	Approvisionnement et Services	124	41	32	4	165	82,1	36	17,9	156	77,6	45	22,4	16,7	18
7	Bibliothèque nationale du Canada	2	1	3	1	3	42,9	4	57,1	5	71,4	2	28,6	3,7	7
9	Bureau de l'administrateur de la sécurité des transports	8	0	0	1	8	88,9	1	11,1	8	88,9	1	11,1	11,1	9
4	Bureau de l'Office du transport du grain	3	0	1	0	3	75,0	1	25,0	4	100,0	0	0,0	0,0	4
4	Bureau de la Coordonnatrice, Situation de la femme	0	0	1	3	0	0,0	4	100,0	1	25,0	3	75,0	3,7	4
37	Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	0	1	1	0	1	50,0	1	50,0	1	50,0	1	50,0	50,0	2
2	Bureau du Conseil privé	22	8	21	2	30	56,6	23	43,4	43	81,1	10	18,9	18,9	53
5	Bureau du surintendant des institutions financières	1	0	0	0	4	80,0	1	20,0	2	40,0	3	60,0	60,0	5
1	Bureau du directeur général des élections	1	3	1	0	4	80,0	1	20,0	2	40,0	3	60,0	60,0	5
1	Bureau fédéral de développement régional (Québec)	0	12	1	0	12	92,3	1	7,7	1	7,7	12	92,3	92,3	13
10	Centre canadien de gestion	5	3	1	1	8	80,0	2	20,0	6	60,0	4	40,0	40,0	10
1	Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada	1	0	0	0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0,0	1
12	Commissariats à l'information et officiels	1	9	1	1	10	83,3	2	16,7	2	16,7	10	83,3	83,3	12
4	Commission canadienne des droits de la personne	1	1	0	2	2	50,0	2	50,0	1	25,0	3	75,0	75,0	4
8	Commission canadienne des grains	5	0	0	0	5	100,0	0	0,0	5	100,0	0	0,0	0,0	5
7	Commission de la fonction publique	5	1	0	1	6	85,7	1	14,3	6	85,7	1	14,3	14,3	7
54	Commission des relations de travail dans la fonction publique	21	11	14	8	32	59,3	22	40,7	35	64,8	19	35,2	35,2	54
6	Commission du droit d'auteur	0	1	0	0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	100,0	1
2	Commission nationale des libérations conditionnelles	7	3	2	1	10	76,9	3	23,1	9	69,2	4	30,8	30,8	13
107	Communications	57	28	11	11	85	79,4	22	20,6	68	63,6	39	36,4	36,4	107
8	Conseil canadien des relations du travail	6	1	0	1	7	87,5	1	12,5	6	75,0	2	25,0	25,0	8
3	Conseil d'examen du prix des médicaments	3	0	0	0	3	100,0	0	0,0	3	100,0	0	0,0	0,0	3
2	Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses	1	0	0	1	1	50,0	0	0,0	2	100,0	0	0,0	0,0	2

Répartition, en nombre et pourcentages, des fonctionnaires selon la catégorie professionnelle, les exigences linguistiques du poste et le groupe linguistique, 1992

Catégorie professionnelle	Exigences linguistiques du poste	Anglophones			Francophones			Total
		N.	%	N.	%	N.	%	
Groupe de la direction	Bilingue	2 272	97,8	833	26,8	3 105	557	3 105
	Anglais	545		12	2,2	557		557
	Français	0	0,0	5	100,0	5		5
	Total	328	78,5	90	21,5	418		418
Scientifique et professionnelle	Bilingue	3 169	77,0	948	23,0	4 117		4 117
	Anglais	4 221	48,1	4 549	51,9	8 770		8 770
	Français	13 727	97,9	300	2,1	14 027		14 027
	Total	10	1,6	623	98,4	633		633
Administration et service extérieur	Bilingue	19 290	77,0	5 751	23,0	25 041		25 077
	Anglais ou français	848	84,0	162	16,0	1 010		1 010
	Français	10	1,6	623	98,4	633		633
	Total	1 809	77,9	514	22,1	2 323		2 323
Technique	Bilingue	49 490	68,7	22 560	31,3	72 050		72 064
	Anglais	1 738	30,6	3 950	69,4	5 688		5 688
	Français	17 445	97,7	418	2,3	17 863		17 863
	Total	31	3,0	1 014	97,0	1 045		1 045
Soutien administratif	Bilingue	20 619	78,3	5 720	21,7	26 339		26 353
	Anglais ou français	4 397	25,3	12 996	74,7	17 393		17 393
	Français	32 822	96,2	1 291	3,8	34 113		34 113
	Total	2 203	64,6	1 209	35,4	3 412		3 412
Exploitation	Bilingue	41 344	66,5	20 831	33,5	62 175		62 190
	Anglais	545	20,5	2 118	79,5	2 663		2 663
	Français	22 238	98,4	356	1,6	22 594		22 594
	Total	77	1,9	3 897	98,1	3 974		3 974
Toutes les catégories	Bilingue	25 279	76,2	7 877	23,8	33 156		33 171
	Anglais ou français	1 388	50,5	1 361	49,5	2 749		2 749
	Français	122 155	97,4	3 257	2,6	125 412		125 412
	Total	269	2,0	13 047	98,0	13 316		13 316
Total global		159 716	71,4	63 849	28,6	223 565		223 598 ^a

^a L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Notes techniques, p. 6.

Nota : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle, les exigences linguistiques du poste ou le groupe linguistique.

— Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

Technique		Soutien administratif		Exploitation		Total					
Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes				
N.	%	N.	%	N.	%	N.	%				
1 202	93,3	87	6,7	1 289	262	3 856	67,9	1 823	32,1	5 679	global
1 803	90,2	197	9,9	2 000	269	957	50,0	957	50,0	1 914	
7 434	74,3	2 572	25,7	10 006	269	4 249	57,2	3 185	42,8	7 434	
13 312	74,3	3 693	25,7	17 005	269	8 970	67,4	4 342	32,6	13 312	
961	90,9	96	9,1	1 057	127	4 249	57,2	3 185	42,8	30 592	
3 062	86,2	489	13,8	3 551	1 275	16 846	55,1	13 746	44,9	30 592	
651	67,5	313	32,5	964	1 154	8 870	48,0	9 598	52,0	18 468	
3 745	67,7	1 783	32,3	5 528	3 628	27 904	50,9	26 911	49,1	54 815	
3 424	86,5	536	13,5	3 960	1 705	19 832	52,1	18 207	47,9	38 039	
1 163	85,8	192	14,2	1 355	482	5 038	52,1	4 631	47,9	9 669	
657	84,4	121	15,6	778	86	3 151	53,2	2 774	46,8	5 925	
1 681	83,7	328	16,3	2 009	298	7 317	53,8	6 275	46,2	13 592	
2 697	87,0	403	13,0	3 100	646	12 050	57,4	8 947	42,6	20 997	
136	78,9	35	21,1	166	11	359	42,0	495	58,0	854	
266	85,5	45	14,5	311	9	572	61,1	364	38,9	936	
22	95,7	1	4,3	23	126	998	73,9	533	26,1	1 351	
21 672	82,2	4 681	17,8	26 353	10 381	121 029	54,1	102 632	45,9	223 598	

Catégorie professionnelle	Groupe de la direction	Scientifique et professionnelle	Administration et service extérieur	Hommes		Femmes		Total		Hommes		Femmes		Total		Hommes		Femmes		Total		Hommes		Femmes		Total	
				N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
				N.		N.		N.		N.		N.		N.		N.		N.		N.		N.		N.		N.	
Lieu de travail	Terre-Neuve			32	97,0	1	3,0	33	23,4	83,0	48	17,0	282	805	63,8	456	36,2	1 261									
	Ile-du-Prince-Édouard			25	92,6	2	7,4	27	86	74,8	29	25,2	115	1 423	50,3	364	49,7	733									
	Nouvelle-Écosse			83	95,4	4	4,6	87	850	80,1	211	19,9	1 061	1 469	58,7	1 001	41,3	2 470									
	Nouveau-Brunswick			62	92,5	5	7,5	67	408	79,8	103	20,2	511	1 171	57,8	856	42,2	2 027									
	Québec (sauf RCN)			162	85,3	28	14,7	190	2 188	68,5	1 006	31,5	3 194	5 301	55,1	4 326	44,9	9 627									
	Québec (RCN)			567	78,3	157	21,7	724	1 315	70,3	555	29,7	1 870	4 608	50,9	4 443	49,1	9 051									
	Ontario (RCN)			1 664	81,1	389	18,9	2 053	5 718	70,6	2 378	29,4	8 096	10 396	52,1	9 540	47,9	19 936									
	Ontario (sauf RCN)			166	81,0	39	19,0	205	3 093	74,0	1 086	26,0	4 179	6 305	51,0	6 063	49,0	12 368									
	Manitoba			76	90,5	8	9,5	84	737	72,8	276	27,2	1 013	1 496	56,1	1 173	43,9	2 669									
	Saskatchewan			47	94,0	3	6,0	50	511	65,3	271	34,7	782	901	55,2	731	44,8	1 632									
	Alberta			96	89,7	11	10,3	107	1 202	75,9	382	24,1	1 584	1 816	50,4	1 784	49,6	3 600									
	Colombie-Britannique			123	89,8	14	10,2	137	1 568	76,5	481	23,5	2 049	3 007	52,7	2 697	47,3	5 704									
	Yukon			5	83,3	1	16,7	6	55	29,6	131	70,4	186	77	45,3	93	54,7	170									
	Territoires du Nord-Ouest			7	100,0	0	0,0	7	70	75,3	23	24,7	93	93	52,5	84	47,5	177									
	Extérieur du Canada			236	92,2	20	7,8	256	55	88,7	7	11,3	62	546	79,7	139	20,3	685									
Total				3 411	82,9	706	17,1	4 117	18 090	72,1	6 987	27,9	25 077	38 314	53,2	33 750	46,8	72 064									

^a L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Notes techniques, p. 6.
Nota : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le lieu de travail ou la catégorie professionnelle.

Catégorie et groupe professionnels	Technique	Soutien de la circulation aérone (A1)										Franco-phones	Anglo-phones	Anglo-phones	Franco-phones	Femmes	Hommes	Femmes	Anglophones	Francophones
		1 858	313	101	29	2 171	94,4	130	5,6	1 959	85,1	342	14,9	2 301	20,0	1 041	22,7	632	22,7	2 786
	Contrôle de la circulation aérone (A1)	1 858	313	101	29	2 171	94,4	130	5,6	1 959	85,1	342	14,9	2 301	20,0	1 041	22,7	632	22,7	2 786
	Dessin et illustration (DD)	647	156	184	52	2 716	97,5	70	2,5	2 154	77,3	632	22,7	2 786						
	Électronique (EL)	2 101	615	53	17	2 716	97,5	70	2,5	2 154	77,3	632	22,7	2 786						
	Inspection des produits primaires (PI)	1 593	528	249	75	2 121	86,7	324	13,3	1 842	75,3	603	24,7	2 445						
	Inspection technique (TI)	1 086	361	60	13	1 447	95,2	73	4,8	1 146	75,4	374	24,6	1 520						
	Navigation aérone (AO)	474	99	28	8	574	94,1	36	5,9	502	82,4	107	17,6	610						
	Officiers de navire (SO)	945	193	41	13	1 138	95,5	54	4,5	986	82,7	206	17,3	1 192						
	Photographie (PY)	42	21	7	4	63	85,1	11	14,9	49	66,2	25	33,8	74						
	Radiocélégraphie (RO)	976	180	128	22	1 156	88,5	150	11,5	1 104	84,5	202	15,5	1 306						
	Soutien de l'enseignement (EU)	2	2	8	0	4	33,3	8	66,7	10	83,3	2	16,7	12						
	Soutien des sciences sociales (SI)	727	369	913	502	1 096	43,6	1 418	56,4	1 640	65,3	871	34,7	2 514						
	Soutien technologique et scientifique (EO)	4 794	1 182	1 164	291	5 980	80,4	1 456	19,6	5 958	80,2	1 473	19,8	7 436						
	Techniciens divers (GT)	1 904	495	534	180	2 401	77,1	715	22,9	2 438	78,3	675	21,7	3 116						
	Total	17 149	4 514	3 470	1 206	21 672	82,2	4 681	17,8	20 619	78,3	5 720	21,7	26 353						
	Commis aux écritures et règlements (CR)	5 968	3 130	27 198	12 612	9 098	18,6	39 814	81,4	33 166	67,8	15 742	32,2	48 912						
	Communications (CM)	242	68	101	16	310	72,6	117	27,4	343	80,3	84	19,7	427						
	Mécanographie (OH)	74	27	75	42	101	46,3	117	53,7	149	68,3	69	31,7	218						
	Secrétariat, sténographie, dactylographie (ST)	88	49	6 123	4 318	137	1,3	10 446	98,7	6 211	58,7	4 367	41,3	10 583						
	Traitement des données (DA)	527	206	948	363	735	35,9	1 315	64,1	1 475	72,2	569	27,8	2 050						
	Total	6 899	3 480	34 445	17 351	10 381	16,7	51 809	83,3	41 344	66,5	20 831	33,5	62 190						
	Chauffage, force motrice et opération de machines fixes (HP)	1 052	255	12	2	1 307	98,9	14	1,1	1 064	80,5	257	19,5	1 321						
	Équipage de navires (SC)	1 552	260	54	22	1 812	96,0	76	4,0	1 606	85,1	282	14,9	1 888						
	Gardiens de plaque (LI)	148	1	2	0	149	98,7	2	1,3	150	99,3	1	0,7	151						
	Manœuvres et hommes de métier (GL)	9 481	2 500	271	60	11 984	97,3	331	2,7	9 752	79,2	2 560	20,8	12 315						
	Pompes (FR)	1 021	130	22	2	1 152	98,0	24	2,0	1 043	88,8	132	11,2	1 176						
	Réparation de navires (SR)	2 289	26	31	0	2 315	98,7	31	1,3	2 320	98,9	26	1,1	2 346						
	Services correctionnels (CX)	2 390	1 426	493	146	3 825	85,6	641	14,4	2 883	64,7	1 572	35,3	4 466						
	Services d'imprimerie (PR)	210	373	113	233	583	62,8	346	37,2	323	34,8	606	65,2	929						
	Services divers (GS)	3 676	1 442	1 999	391	5 118	68,2	2 390	31,8	5 675	75,6	1 833	24,4	7 508						
	Services hospitaliers (HS)	146	346	317	262	492	45,9	579	54,1	463	43,2	608	56,8	1 071						
	Total	21 965	6 759	3 314	1 118	28 737	86,6	4 434	13,4	25 279	76,2	7 877	23,8	33 171						
	Total global	90 162	30 805	69 554	33 044	121 029	54,1	102 632	45,9	159 716	71,4	63 849	28,6	223 598						

2 L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Notes techniques, p. 6.

Nota : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle, le groupe professionnel ou le groupe linguistique.

— Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

Catégorie et groupe professionnels, sexe et groupe linguistique
Répartition, en nombre et pourcentage, des fonctionnaires selon la catégorie et le groupe professionnels, le sexe et le groupe linguistique, 1992

Catégorie et groupe professionnels	Anglo-phones		Franco-phones		Anglophones		Francophones		
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	
Scientifique et professionnelle	0	3	0	0	0	0,0	0	0,0	
	Actuariat (AC)	0	0	0	0	0	0,0	0	0,0
	Agriculture (AG)	175	49	52	19	224	75,9	71	24,1
	Architecture et urbanisme (AR)	205	59	40	14	264	83,0	54	17,0
	Art dentaire (DE)	13	1	0	0	14	100,0	0	0,0
	Bibliothéconomie (LS)	96	294	68	143	28,3	363	71,7	
	Chimie (CH)	294	61	113	22	355	72,4	135	27,6
	Droit (LA)	547	221	369	163	768	59,1	532	40,9
	Economie, sociologie et statistique (ES)	1 500	488	641	190	1 989	70,5	831	29,5
	Enseignement (ED)	367	316	325	343	683	50,6	668	49,4
	Enseignement universitaire (UT)	129	74	7	6	203	94,0	13	6,0
	Ergothérapie et physiothérapie (OP)	3	0	22	12	3	8,1	34	91,9
	Génie et arpentage (EN)	2 240	509	148	72	2 778	92,6	221	7,4
	Mathématiques (MA)	118	50	53	30	168	66,9	83	33,1
	Médecine (MD)	163	56	53	6	219	78,8	59	21,2
Médecine vétérinaire (VM)	343	131	72	47	474	79,9	119	20,1	
Météorologie (MT)	403	127	50	18	530	88,6	68	11,4	
Pharmacie (PH)	14	9	8	10	23	56,1	18	43,9	
Psychologie (PS)	75	29	41	24	104	61,5	65	38,5	
Recherche historique (HR)	135	45	79	18	180	65,0	97	35,0	
Recherche scientifique (SE)	1 725	230	157	51	1 955	90,4	208	9,6	
Réglementation scientifique (SG)	316	93	142	57	409	67,3	199	32,7	
Sciences biologiques (BI)	752	123	294	58	876	71,3	352	28,7	
Sciences domestiques (HE)	0	0	21	15	0	0,0	36	100,0	
Sciences forestières (FO)	112	30	11	2	142	91,6	13	8,4	
Sciences infirmières (NU)	136	54	1 028	330	190	12,3	1 359	87,7	
Sciences physiques (PC)	851	145	221	70	998	77,4	291	22,6	
Service scientifique de la défense (DS)	393	120	29	18	513	91,6	47	8,4	
Service social (SW)	38	11	22	4	49	65,3	26	34,7	
Vérification (AV)	3 039	794	816	209	3 833	78,9	1 025	21,1	
Total	14 182	3 875	5 108	1 876	18 090	72,1	6 987	27,9	
Achat et approvisionnement (PG)	1 038	444	684	328	1 482	59,4	1 012	40,6	
Administration des programmes (PM)	12 775	4 769	11 638	4 191	17 544	52,6	15 832	47,4	
Commerce (CO)	1 335	376	435	137	1 711	74,9	572	25,1	
Gestion des finances (FI)	1 220	539	719	321	1 759	62,8	1 040	37,2	
Gestion des systèmes informatiques (CS)	3 333	1 252	1 132	510	4 587	73,6	1 642	26,4	
Gestion du personnel (PE)	710	520	1 283	834	1 231	36,8	2 117	63,2	
Organisation et méthodes (OM)	229	94	131	79	323	60,6	210	39,4	
Programmes de bien-être social (WP)	694	308	508	211	1 002	58,2	719	41,8	
Service d'information (IS)	431	261	616	373	692	41,1	993	58,9	
Service extérieur (FS)	666	218	218	58	884	76,2	276	23,8	
Services administratifs (AS)	4 438	2 169	4 990	3 728	6 608	43,1	8 721	56,9	
Stagiaires en administration (AT)	0	1	3	1	1	20,0	4	80,0	
Stagiaires en gestion (MM)	68	29	59	33	97	51,3	92	48,7	
Traduction (TR)	65	328	72	448	393	43,0	520	57,0	
Total	27 002	11 308	22 488	11 252	38 314	53,2	33 750	46,8	

Catégorie professionnelle et modalité d'emploi	Anglo- franco- phones	Anglo- franco- phones	Anglo- franco- phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total

Soutien administratif												
Temps plein	5 075	2 798	26 511	13 436	7 873	16,5	39 953	83,5	31 586	66,1	16 234	33,9
• Durée indéterminée	82	9	5 239	53	91	23,8	292	76,2	321	62	304	62
• Saisonnier	1 575	607	5 849	2 897	2 184	20,0	8 752	80,0	7 424	67,9	33,8	32,1
• Période déterminée	116	45	430	200	161	20,3	631	79,7	546	69,0	245	31,0
Total	167	66	1 846	965	233	7,7	2 812	92,3	2 013	66,1	1 031	33,9
Total	6 899	3 480	34 445	17 351	10 381	16,7	51 809	83,3	41 344	66,5	20 831	33,5

Exploitation												
Temps plein	19 046	6 170	2 747	901	25 226	87,4	3 650	12,6	21 793	75,5	7 071	24,5
• Durée indéterminée	564	114	66	12	679	89,7	78	10,3	630	83,3	126	16,7
• Saisonnier	2 262	404	354	61	2 668	86,5	415	13,5	2 616	84,9	465	15,1
• Période déterminée	21 872	6 688	3 167	974	28 573	87,3	4 143	12,7	25 039	76,6	7 662	23,4
Total	21 872	6 688	3 167	974	28 573	87,3	4 143	12,7	25 039	76,6	7 662	23,4

Toutes les catégories												
Temps partiel	40	30	79	95	70	28,7	174	71,3	119	48,8	125	51,2
• Durée indéterminée	5	1	6	3	6	40,0	9	60,0	11	73,3	4	26,7
• Saisonnier	48	40	62	46	88	44,9	108	55,1	110	56,1	86	43,9
• Période déterminée	21 965	6 759	3 314	1 118	28 737	86,6	4 434	13,4	25 279	76,2	7 877	23,8
Total	21 965	6 759	3 314	1 118	28 737	86,6	4 434	13,4	25 279	76,2	7 877	23,8

Total global												
Temps plein	82 151	28 466	57 511	27 344	110 665	56,6	84 875	43,4	139 662	71,4	55 810	28,6
• Durée indéterminée	939	187	396	101	1 127	69,4	497	30,6	1 335	82,3	288	17,7
• Saisonnier	6 508	1 886	8 252	3 855	8 407	41,0	12 120	59,0	14 760	72,0	5 741	28,0
• Période déterminée	89 598	30 539	66 159	31 300	120 199	55,2	97 492	44,8	155 757	71,6	61 839	28,4
Total	89 598	30 539	66 159	31 300	120 199	55,2	97 492	44,8	155 757	71,6	61 839	28,4

Total global												
Temps partiel	213	117	2 674	1 395	330	7,5	4 069	92,5	2 887	65,6	1 512	34,4
• Durée indéterminée	24	6	26	6	470	31,1	32	51,6	50	80,6	12	19,4
• Saisonnier	327	143	695	343	830	13,9	1 039	68,9	1 022	67,8	486	32,2
• Période déterminée	564	266	3 395	1 744	541	102 632	45,9	86,1	3 959	66,3	2 010	33,7
Total	90 162	30 805	69 554	33 044	121 029	54,1	102 632	45,9	159 716	71,4	63 849	28,6

Nota : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle ou le groupe linguistique.

— Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

a L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Notes techniques, p. 6.

[illegible]

1992 (dollars courants)

Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Anglophones	Francophones	Total
Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	N.	%	
24	6	2	1	7	78,8	33
1 831	809	5 040	8	0	0,0	0
7 876	3 227	17 913	8 773	2 587	27,4	9 458
9 441	3 277	8 924	4 932	8 209	30,9	26 579
13 036	4 391	7 939	3 917	8 308	28,4	29 311
12 709	5 079	7 646	3 343	8 422	29,3	28 779
8 839	3 061	3 676	1 839	4 920	28,2	17 438
6 030	2 039	2 031	1 041	3 080	27,6	11 142
6 033	2 158	1 427	646	2 804	27,3	10 286
4 008	1 315	984	432	1 747	25,9	6 741
4 535	1 229	766	261	1 490	21,9	6 791
3 877	977	562	180	1 157	20,7	5 614
2 938	712	427	139	197	17,9	1 104
808	166	97	31	851	20,2	4 228
82 151	28 466	57 511	27 344	55 810	28,6	195 540
8 011	2 339	12 043	5 700	8 039	28,6	28 121
90 162	30 805	69 554	33 044	63 849	28,6	223 598

1992 (dollars constants)^b

Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Anglophones	Francophones	Total
Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	N.	%	
24	6	2	1	7	78,8	33
2 275	936	5 340	1 878	2 814	27,0	10 429
15 436	5 805	25 420	12 823	18 628	31,3	59 501
21 730	7 890	13 638	6 542	14 432	29,0	49 829
15 592	5 609	7 216	3 576	9 185	28,7	31 998
10 255	3 647	2 904	1 436	5 083	27,9	18 245
7 858	2 419	1 703	690	3 109	24,5	12 672
5 344	1 302	733	231	1 533	20,1	7 628
1 660	380	239	86	466	19,7	2 377
1 190	264	173	44	308	18,4	1 671
156	39	35	6	45	19,1	237
342	91	39	15	106	21,8	487
163	48	24	10	58	23,7	245
24	6	3	3	9	25,0	36
48	15	1	0	15	23,4	64
4	0	0	0	0	0,0	5
82 151	28 466	57 511	27 344	55 810	28,6	195 540
8 011	2 339	12 043	5 700	8 039	28,6	28 121
90 162	30 805	69 554	33 044	63 849	28,6	223 598

Traitement annuel en dollars courants et en dollars constants, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des fonctionnaires à temps plein, pour une durée indéterminée, selon le traitement annuel, le sexe, et le groupe linguistique en dollars courants et en dollars constants, 1991 et 1992

1991 (dollars courants)

	Francophones	Anglophones	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Total
--	--------------	-------------	--------	--------	--------	--------	-------

Traitement annuel	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones	Anglo- phones
-------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------

Ministère	Anglo- Franco- phones	Anglo- Franco- phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total			
Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	60	19	38	24	79	56,0	62	44,0	98	69,5	43	30,5	141	
Conseil du Trésor (Secrétaire)	220	96	175	157	316	48,8	332	51,2	395	61,0	253	39,0	648	
Conseil national de commercialisation des produits de ferme	5	3	5	5	8	44,4	10	55,6	10	55,6	8	44,4	18	
Consommation et Affaires commerciales	835	388	564	504	1 223	53,4	1 068	46,6	1 399	61,1	892	38,9	2 291	
Cour canadienne de l'impôt	14	63	30	27	44	34,9	82	65,1	171	32,5	85	67,5	126	
Cour fédérale du Canada	63	66	108	105	129	37,7	213	62,3	471	171	50,0	171	50,0	342
Cour suprême du Canada	26	24	31	56	50	36,5	87	63,5	57	41,6	80	58,4	137	
Défense nationale (fonctionnaires)	16 676	3 800	8 236	2 380	20 476	65,9	10 616	34,1	24 912	80,1	6 180	19,9	31 092	
Emploi et Immigration	5 457	2 926	11 631	5 580	8 384	32,8	17 212	67,2	17 088	66,8	8 506	33,2	25 596	
Energie, Mines et Ressources	1 906	677	896	486	2 583	65,1	1 382	34,9	2 802	70,7	1 163	29,3	3 965	
Environnement	5 210	1 241	2 140	940	6 453	67,7	3 080	32,3	7 353	77,1	2 181	26,2	9 533	
Finances	320	136	264	196	456	49,8	460	50,2	584	63,8	332	36,2	916	
Forêts	768	180	284	129	948	69,7	413	30,3	1 052	77,3	309	22,7	1 361	
Gendarmerie royale du Canada	447	141	2 228	569	588	17,4	2 798	82,6	2 675	79,0	710	21,0	3 386	
(fonctionnaires)														
Industrie, Sciences et Technologie	802	245	589	356	1 047	52,6	945	47,4	1 391	69,8	601	30,2	1 992	
Investissement Canada	621	270	779	489	881	41,0	59,0	52,0	1 390	64,7	759	35,3	2 149	
Justice	611	270	779	489	881	41,0	59,0	52,0	1 390	64,7	759	35,3	2 149	
Multiculturalisme et Citoyenneté	133	50	323	163	183	27,4	486	72,6	456	86,2	213	31,8	669	
Office national de l'énergie	150	18	109	27	168	55,3	136	44,7	259	85,2	45	14,8	304	
Pêches et Océans	3 404	534	1 212	397	3 938	71,0	1 609	29,0	4 616	83,2	931	16,8	5 547	
Revenu national (Douanes et Accises)	5 726	1 523	5 119	1 463	7 249	52,4	6 583	47,6	10 845	78,4	2 986	21,6	13 832	
Revenu national (Impôt)	7 654	2 698	7 953	3 424	10 352	47,6	11 377	52,4	15 607	71,8	6 122	24,9	21 729	
Santé nationale et Bien-être social	2 215	775	4 368	1 407	2 990	34,1	5 776	65,9	6 583	75,1	2 182	24,9	8 766	
Secrétariat canadien	3	2	1	3	5	55,6	4	44,4	4	44,4	5	55,6	9	
Secrétariat d'État du Canada	206	532	298	1 170	738	33,5	1 468	66,5	504	22,8	1 702	77,2	2 206	
Secrétaires des conférences intergouvernementales canadiennes	1	8	2	11	9	40,9	13	59,1	4	13,6	19	86,4	22	
Secrétariat du Gouverneur général	14	33	30	40	47	37,6	78	62,4	44	35,2	83	64,8	125	
Soliciteur général	4 613	2 494	2 308	1 440	7 116	67,3	3 450	32,7	6 921	65,6	3 634	34,4	10 566	
Statistique Canada	1 579	815	1 443	976	2 394	49,7	2 420	50,3	3 022	62,8	1 791	37,2	4 814	
Transports	11 447	2 888	3 260	1 201	14 138	76,0	4 463	24,0	14 707	79,1	3 889	26,9	18 601	
Travaux publics	3 448	1 478	1 495	792	4 927	68,3	2 287	31,7	4 943	68,5	2 270	31,5	7 214	
Travaux publics	24	15	23	31	39	41,9	54	58,1	47	50,5	46	49,5	93	
Travail	287	126	269	235	408	44,7	504	55,3	551	60,4	361	39,6	912	
Travaux publics	3 448	1 478	1 495	792	4 927	68,3	2 287	31,7	4 943	68,5	2 270	31,5	7 214	
Travaux publics	24	15	23	31	39	41,9	54	58,1	47	50,5	46	49,5	93	
Travail	287	126	269	235	408	44,7	504	55,3	551	60,4	361	39,6	912	
Travaux publics	3 448	1 478	1 495	792	4 927	68,3	2 287	31,7	4 943	68,5	2 270	31,5	7 214	
Travaux publics	24	15	23	31	39	41,9	54	58,1	47	50,5	46	49,5	93	
Travail	287	126	269	235	408	44,7	504	55,3	551	60,4	361	39,6	912	
Travaux publics	3 448	1 478	1 495	792	4 927	68,3	2 287	31,7	4 943	68,5	2 270	31,5	7 214	
Travaux publics	24	15	23	31	39	41,9	54	58,1	47	50,5	46	49,5	93	
Travail	287	126	269	235	408	44,7	504	55,3	551	60,4	361	39,6	912	
Travaux publics	3 448	1 478	1 495	792	4 927	68,3	2 287	31,7	4 943	68,5	2 270	31,5	7 214	
Travaux publics	24	15	23	31	39	41,9	54	58,1	47	50,5	46	49,5	93	
Travail	287	126	269	235	408	44,7	504	55,3	551	60,4	361	39,6	912	
Travaux publics	3 448	1 478	1 495	792	4 927	68,3	2 287	31,7	4 943	68,5	2 270	31,5	7 214	
Travaux publics	24	15	23	31	39	41,9	54	58,1	47	50,5	46	49,5	93	
Travail	287	126	269	235	408	44,7	504	55,3	551	60,4	361	39,6	912	
Travaux publics	3 448	1 478	1 495	792	4 927	68,3	2 287	31,7	4 943	68,5	2 270	31,5	7 214	
Travaux publics	24	15	23	31	39	41,9	54	58,1	47	50,5	46	49,5	93	
Travail	287	126	269	235	408	44,7	504	55,3	551	60,4	361	39,6	912	
Travaux publics	3 448	1 478	1 495	792	4 927	68,3	2 287	31,7	4 943	68,5	2 270	31,5	7 214	
Travaux publics	24	15	23	31	39	41,9	54	58,1	47	50,5	46	49,5	93	
Travail	287	126	269	235	408	44,7	504	55,3	551	60,4	361	39,6	912	
Travaux publics	3 448	1 478	1 495	792	4 927	68,3	2 287	31,7	4 943	68,5	2 270	31,5	7 214	
Travaux publics	24	15	23	31	39	41,9	54	58,1	47	50,5	46	49,5	93	
Travail	287	126	269	235	408	44,7	504	55,3	551	60,4	361	39,6	912	
Travaux publics	3 448	1 478	1 495	792	4 927	68,3	2 287	31,7	4 943	68,5	2 270	31,5	7 214	
Travaux publics	24	15	23	31	39	41,9	54	58,1	47	50,5	46	49,5	93	
Travail	287	126	269	235	408	44,7	504	55,3	551	60,4	361	39,6	912	
Travaux publics	3 448	1 478	1 495	792	4 927	68,3	2 287	31,7	4 943	68,5	2 270	31,5	7 214	
Travaux publics	24	15	23	31	39	41,9	54	58,1	47	50,5	46	49,5	93	
Travail	287	126	269	235	408	44,7	504	55,3	551	60,4	361	39,6	912	
Travaux publics	3 448	1 478	1 495	792	4 927	68,3	2 287	31,7	4 943	68,5	2 270	31,5	7 214	
Travaux publics	24	15	23	31	39	41,9	54	58,1	47	50,5	46	49,5	93	
Travail	287	126	269	235	408	44,7	504	55,3	551	60,4	361	39,6	912	
Travaux publics	3 448	1 478	1 495	792	4 927	68,3	2 287	31,7	4 943	68,5	2 270	31,5	7 214	
Travaux publics	24	15	23	31	39	41,9	54	58,1	47	50,5	46	49,5	93	
Travail	287	126	269	235	408	44,7	504	55,3	551	60,4	361	39,6	912	
Travaux publics	3 448	1 478	1 495	792	4 927	68,3	2 287	31,7	4 943	68,5	2 270	31,5	7 214	
Travaux publics	24	15	23	31	39	41,9	54	58,1	47	50,5	46	49,5	93	
Travail	287	126	269	235	408	44,7	504	55,3	551	60,4	361	39,6	912	
Travaux publics	3 448	1 478	1 495	792	4 927	68,3	2 287	31,7	4 943	68,5	2 270	31,5	7 214	
Travaux publics	24	15	23	31	39	41,9	54	58,1	47	50,5	46	49,5	93	
Travail	287	126	269	235	408	44,7	504	55,3	551	60,4	361	39,6	912	
Travaux publics	3 448	1 478	1 495	792	4 927	68,3	2 287	31,7	4 943	68,5	2 270	31,5	7 214	
Travaux publics	24	15	23	31	39	41,9	54	58,1	47	50,5	46	49,5	93	
Travail	287	126	269	235	408	44,7	504	55,3	551	60,4	361	39,6	912	
Travaux publics	3 448	1 478	1 495	792	4 927	68,3	2 287	31,7	4 943	68,5	2 270	31,5	7 214	
Travaux publics	24	15	23	31	39	41,9	54	58,1	47	50,5	46	49,5	93	
Travail	287	126	269	235	408	44,7	504	55,3	551	60,4	361	39,6	912	
Travaux publics	3 448	1 478	1 495	792	4 927	68,3	2 287	31,7	4 943	68,5	2 270	31,5	7 214	
Travaux publics	24	15	23	31	39	41,9	54	58,1	47	50,5	46	49,5	93	
Travail	287	126	269	235	408	44,7	504	55,3	551	60,4	361	39,6	912	
Travaux publics	3 448	1 478	1 495	792	4 927	68,3	2 287	31,7	4 943	68,5	2 270	31,5	7 214	
Travaux publics	24	15	23	31	39	41,9	54	58,1	47	50,5	46	49,5	93	
Travail	287	126	269	235	408	44,7	504	55,3	551	60,4	361	39,6	912	
Travaux publics	3 448	1 478	1 495	792	4 927	68,3	2 287	31,7	4 943	68,5	2 270	31,5	7 214	
Travaux publics	24	15	23	31	39	41,9	54	58,1	47	50,5	46	49,5	93	
Travail	287	126	269	235	408	44,7	504	55,3	551	60,4	361	39,6	912	
Travaux publics	3 448	1 478	1 495	792	4 927	68,3	2 287	31,7	4 943	68,5	2 270	31,5	7 214	
Travaux publics	24	15	23	31	39	41,9	54	58,1	47	50,5	46	49,5	93	
Travail	287	126	269	235	408	44,7	504	55,3	551	60,4	361	39,6	912	
Travaux publics	3 448	1 478	1 495	792	4 927	68,3	2 287	31,7	4 943	68,5	2 270	31,5	7 214	
Travaux publics	24	15	23	31	39	41,9	54	58,1	47	50,5	46	49,5	93	
Travail	287	126	269	235	408	44,7	504	55,3	551	60,4	361	39,6	912	
Travaux publics	3 448	1 478	1 495	792	4 927	68,3	2 287	31,7	4 943	68,5	2 270	31,5	7 214	
Travaux publics	24	15	23	31	39	41,9	54	58,1	47	50,5	46	49,5	93	
Travail	287													

« L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Notes techniques, p. 6.

Ministère	Anglo- phones	Anglo- Franco- phones	Femmes	Hommes	Femmes	Anglophones	Francophones
Total	4 263	3 705	1 281	372	268	10 453	3 542
Affaires extérieures	1 788	663	1 151	661	2 451	57,5	1 812
Affaires indiennes et du Nord canadien	1 353	250	1 700	402	1 603	43,3	2 102
Agence canadienne de développement international	333	292	210	446	625	48,8	656
Agence de promotion économique du Canada atlantique	155	42	115	60	197	53,0	175
Agence spatiale canadienne	101	46	27	54	177	66,0	91
Agriculture	5 348	1 374	2 784	925	6 735	64,4	3 718
Anciens combattants	721	586	1 428	807	1 307	36,9	2 235
Approvisionnement et Services	2 478	1 642	2 615	2 022	4 120	47,0	4 637
Archives nationales du Canada	277	145	195	167	422	53,8	362
Bibliothèque nationale du Canada	100	56	228	144	156	29,5	372
Bureau canadien d'enquête sur les accidents de transport et de la sécurité des transports	146	38	58	50	184	63,0	108
Bureau de l'administrateur de l'Office du transport du grain	12	0	16	1	12	41,4	17
Bureau de la Coordonnatrice, Situation de la femme	1	2	30	22	3	5,5	52
Bureau de services juridiques des pensions	20	6	55	13	26	27,7	68
Bureau des relations fédérales-provinciales	39	16	33	50	55	39,9	83
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	7	9	7	12	16	45,7	19
Bureau du Conseil privé	90	73	132	151	163	36,5	283
Bureau du directeur général des élections	16	38	15	60	54	41,9	75
Bureau du surintendant des institutions financières	178	54	112	42	232	60,1	154
Bureau fédéral de développement régional (Québec)	7	111	4	120	118	48,8	124
Centre canadien de gestion	8	23	15	54	31	31,0	69
Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada	1	0	0	0	1	100,0	0
Commissariat aux langues officielles	25	52	28	68	77	44,5	96
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée	27	16	17	22	43	52,4	39
Commission canadienne des droits de la personne	55	24	79	66	79	35,1	146
Commission canadienne des grains	507	35	223	14	542	69,6	237
Commission canadienne des pensions et de l'intégration et du statut de réfugié	185	77	303	165	262	35,9	468
Commission de la fonction publique	305	388	504	820	693	34,4	1 324
Commission de réforme du droit du Canada	1	2	3	4	3	30,0	7
Commission de révision des marchés publics	2	0	1	4	2	28,6	5
Commission des relations de travail dans la fonction publique	19	22	19	20	42	51,2	40
Commission du droit d'auteur	0	3	1	2	3	50,0	3
Commission mixte des libérations conditionnelles	17	0	11	5	19	48,7	20
Communications	41	28	127	93	69	23,9	220
Conseil canadien des relations du travail	897	438	539	523	1 335	55,7	1 062
Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses	7	1	3	0	8	72,7	3
Conseil de contrôle des médicaments	14	2	12	9	16	43,2	21
Conseil de l'examen du prix des médicaments	14	16	19	42	30	33,0	61
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	119	68	96	131	187	45,2	227

Lieu de travail

Ontario (RCN)	1 460	113	57	33	40	54	Yukon	4	6	8	Total
Ontario (sauf RCN)	1 460	113	57	33	40	54	Yukon	4	6	8	Total
	109	0	0	0	0	0		0	0	1	111
	1 214	232	34	25	102	171		12	28	0	2 149
	10	122	14	7	24	39		0	0	0	669
	26	0	0	0	274	0		0	4	0	304
	0	3	0	12	0	2		1	0	0	495
	679	259	229	3	7	1 434		14	35	0	5 547
	2 813	4 573	633	348	935	1 665		17	4	9	13 832
	5 705	5 606	1 315	391	1 303	2 257		0	0	0	21 729
	3 992	1 418	493	297	463	595		286	5	18	8 766
	9	0	0	0	0	0		0	0	0	9
	581	58	24	12	20	33		1	3	1	2 206
	22	0	0	0	0	0		0	0	0	22
	123	0	0	0	0	0		0	0	0	125
	470	2 388	382	772	845	1 555		0	4	0	10 566
	291	1	0	3	5	7		0	0	0	312
	4 296	141	37	7	61	55		0	0	1	4 814
	3 845	3 072	934	248	1 030	2 303		64	258	3	18 601
	52	74	50	14	23	58		2	0	0	912
	1 957	828	267	121	511	545		22	41	0	7 214
	92	0	0	0	0	0		0	0	1	93
	0	0	0	0	0	0		0	0	0	29
	5	0	0	0	0	0		0	0	0	5
	12	0	0	0	0	0		0	0	0	12
54 815	38 039	9 669	5 925	13 592	20 997	854	936	1 351	223 598 a		

Lieu de travail

Ontario (RCN)	25	11	6	5	3	11	Yukon	1	0	0	Total
Ontario (sauf RCN)	1 647	1 220	279	147	317	565	Colombie-Britannique	18	53	1	5 962
	5 617	4 168	846	564	1 233	1 894		85	144	10	21 082
	7 989	5 492	1 388	958	2 199	3 138		135	192	63	33 395
	10 047	6 803	1 809	1 169	2 641	3 745		188	205	152	42 493
	10 730	7 226	1 926	1 141	2 450	3 970		194	148	318	44 242
	8 542	5 344	1 478	863	1 965	3 158		118	94	348	33 909
	5 646	3 597	1 022	600	1 478	2 310		63	63	278	22 678
	2 997	2 569	610	317	912	1 461		36	23	119	13 091
	1 272	1 273	260	136	337	615		14	11	54	5 522
	301	335	45	24	57	129		2	3	8	1 189
54 815	38 039	9 669	5 925	13 592	20 997	854	936	1 351	223 598 a		

9 Groupe d'âge et lieu de travail

Nombre de fonctionnaires selon le groupe d'âge et le lieu de travail, 1992

Ministère						Lieu de travail	
Terre-Neuve						Québec (RCN)	
Industrie, Sciences et Technologie						Québec (sauf RCN)	
Investissement Canada	27	7	35	38	102	0	4
Justice	0	0	0	0	0	0	0
Multiculturalisme et Citoyenneté	4	1	136	6	46	0	260
Office national de l'énergie	0	0	0	0	0	0	425
Office national des transports	0	0	0	0	4	0	425
Pêches et Océans	798	51	1 115	468	449	1	208
Revenu national (Douanes et Accise)	117	23	405	379	1 702	1	208
Revenu national (Impôt)	613	76	388	268	3 806	1	18
Santé nationale et Bien-être social	52	27	239	98	761	18	0
Secrétariat canadien	0	0	0	0	0	0	0
Secrétariat d'État du Canada	14	11	19	37	262	1 130	0
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	0	0	0	0	0	0	1
Secrétariat du Gouverneur général	0	0	0	0	0	0	0
Service correctionnel du Canada	29	3	357	721	3 030	10	0
Solliciteur général	0	0	0	3	2	0	0
Statistique Canada	20	0	64	0	77	55	14
Transports	1 586	215	1 432	996	2 596	487	0
Travail	10	1	27	30	82	487	0
Travaux publics	126	35	505	182	1 019	1 055	0
Tribunal canadien du commerce extérieur	0	0	0	0	0	0	0
Tribunal d'appel des anciens combattants	0	29	0	0	0	0	0
Tribunal de l'aviation civile	0	0	0	0	0	0	0
Tribunal de la concurrence	0	0	0	0	0	0	18 468
Total	5 679	1 914	13 312	7 434	30 592	18 468	0

a L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Notes techniques, p. 6.

Nota : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le lieu de travail.

Groupe d'âge						Lieu de travail	
Terre-Neuve						Québec (sauf RCN)	
Ile-du-Prince-Édouard						Nouvelle-Écosse	
Brunswick						Nouveau-Brunswick	
Québec (RCN)						Québec (sauf RCN)	
Moins de 20 ans	2	0	6	0	7	6	6
20—24	134	38	280	115	584	564	20—24
25—29	585	177	1 000	540	2 484	1 735	25—29
30—34	987	309	1 806	1 080	5 035	2 621	30—34
35—39	1 152	390	2 513	1 462	6 588	3 622	35—39
40—44	1 077	391	2 637	1 661	6 553	3 803	40—44
45—49	791	300	2 107	1 190	4 588	2 994	45—49
50—54	547	150	1 514	797	2 748	1 852	50—54
55—59	299	98	972	412	1 401	858	55—59
60—64	94	45	391	152	524	341	60—64
65 et plus	10	15	86	24	78	71	65 et plus
Total	5 679	1 914	13 312	7 434	30 592	18 468	Total

a L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Notes techniques, p. 6.

Nota : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la date de naissance du fonctionnaire ou le lieu de travail.

Ontario (RCN)	2 583	22	3	22	185	2 986	1 984	645	223	Ontario (RCN)	1 143
	89	405	0	0	3	1 299	475	20	0	(sauf RCN)	174
Manitoba	9	303	0	0	0	947	136	13	0		228
Saskatchewan	11	326	0	0	0	1 139	107	56	0		361
Alberta	26	332	0	0	0	1 048	56	7	0		341
Colombie-Britannique	31	322	0	0	0	651	208	16	0		504
Yukon	0	253	0	0	0	0	0	0	0		19
Territoires du Nord-Ouest	0	0	0	0	0	0	0	0	0		37
Étranger	1 051	3 705	176	0	0	0	0	0	0		0
Total	4 263	3 705	1 281	372	268	10 453	3 542	8 757	784		3 386
	292	0	0	0	0	129	386	242	0		1 361
	100	0	0	0	0	0	0	0	0		916
	1	0	0	0	0	0	0	0	0		9 533
	55	0	0	0	0	0	0	0	0		3 965
	0	0	0	0	0	0	0	0	0		25 596
	152	11	15	0	0	15	20	13	0		389
	0	0	0	0	0	0	0	0	0		56
	1	4	20	0	0	4	56	107	10		907
	55	0	0	0	0	0	0	0	0		438
	0	0	5	4	11	21	0	0	0		3 189
	123	3	0	0	0	1	0	0	0		389
	35	0	0	0	0	0	0	0	0		5 429
	442	0	0	0	0	0	0	0	0		137
	129	0	0	0	0	0	0	0	0		251
	266	94	5	0	0	8	0	0	0		114
	0	0	0	0	0	0	0	0	0		137
	1 380	90	48	13	71	70	47	22	0		18
	9	0	0	0	0	0	0	0	0		640
	7	0	0	0	0	0	0	0	0		140
	82	0	0	0	0	0	0	0	0		1
	6	0	0	0	0	0	0	0	0		11
	19	20	0	0	0	0	0	0	0		36
	140	30	0	0	0	0	0	0	0		72
	1 589	174	74	22	54	135	3	3	2		2 397
	0	0	0	0	0	0	0	0	0		289
	0	0	0	0	0	0	0	0	0		39
	6	0	0	0	0	0	0	0	0		6
	82	0	0	0	0	0	0	0	0		82
	7	0	0	0	0	0	0	0	0		7
	9	0	0	0	0	0	0	0	0		10
	1 380	90	48	13	71	70	47	22	0		2 017
	167	323	5	0	0	0	0	0	0		730
	0	0	0	0	2	2	0	0	0		26
	0	0	0	0	0	0	0	0	0		779
	0	196	278	25	7	218	0	0	0		225
	159	15	8	0	8	8	0	0	0		82
	82	0	0	0	0	0	0	0	0		173
	141	5	5	0	5	0	0	0	0		1
	1	0	0	0	0	0	0	0	0		100
	44	0	0	0	0	0	0	0	0		242
	0	0	0	0	0	0	0	0	0		386
	266	94	5	0	0	8	0	0	0		12

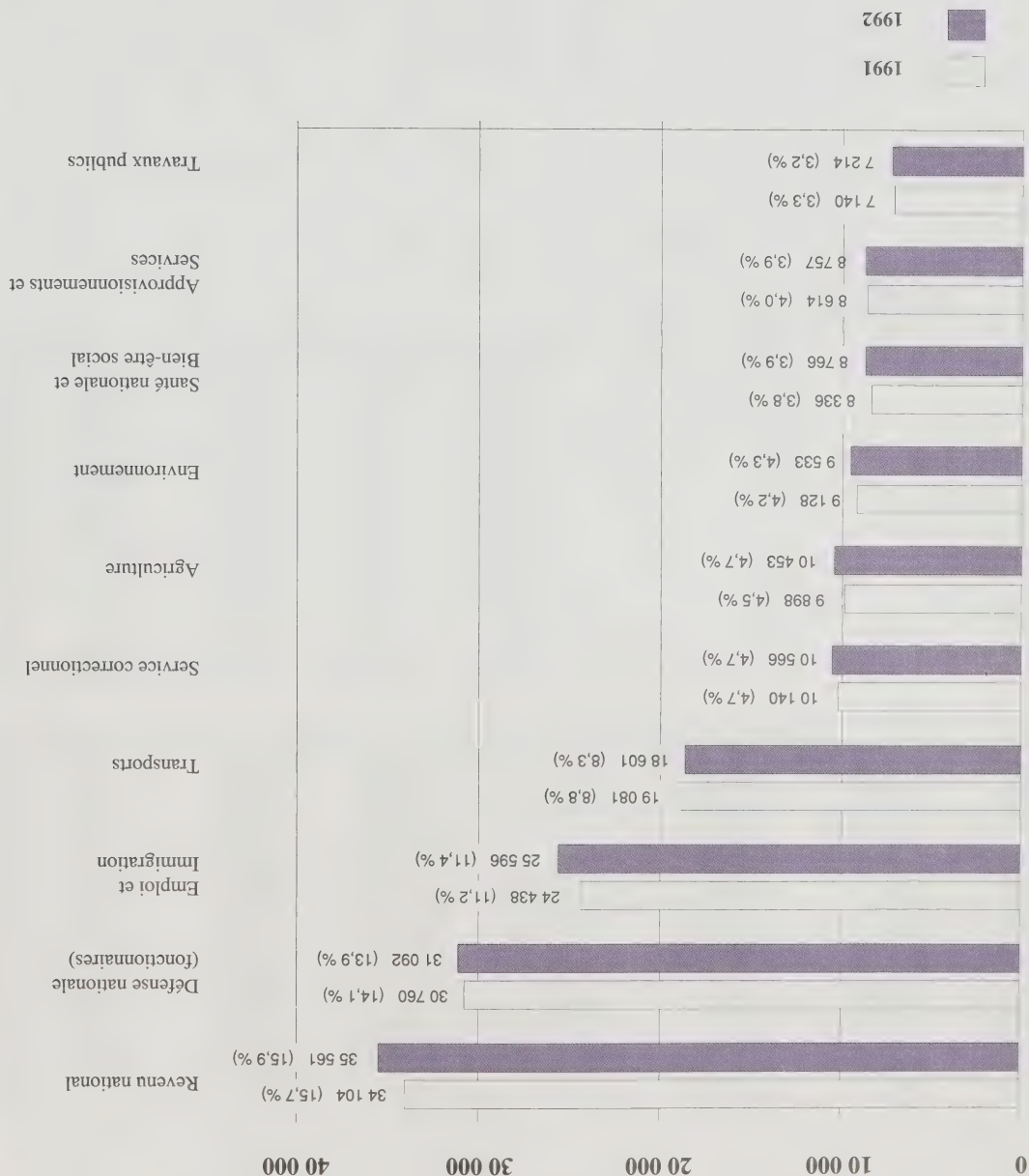
Lieu de travail

Ministère	Île-du-Prince-Édouard	Nouvelle-Écosse	Nouveau-Brunswick	Québec (sauf RCN)	Québec (RCN)
Affaires extérieures	2	0	7	2	54
Affaires indiennes et du Nord canadien	0	0	119	4	195
Agence canadienne de développement international	0	0	0	0	1 096
Agence de promotion économique du Canada atlantique	69	24	65	190	0
Agence spatiale canadienne	0	0	0	0	1
Agriculture	87	193	237	364	1 351
Anciens combattants	46	809	163	55	1 295
Approvisionnement et Services	71	15	289	450	659
Archives nationales du Canada	0	0	10	0	25
Bibliothèque nationale du Canada	0	0	0	0	0
Bureau canadien d'enquête sur les accidents de transport et de la sécurité des transports	3	0	3	7	22
Bureau de l'administrateur de l'Office du transport du grain	0	0	0	0	0
Bureau de la Coordonnatrice, Situation de la femme	0	0	0	0	0
Bureau de services juridiques des pensions	3	24	8	5	13
Bureau des relations fédérales-provinciales	0	0	0	0	6
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	0	0	0	0	0
Bureau du Conseil privé	0	0	0	0	0
Bureau du directeur général des élections	0	0	0	0	0
Bureau du surintendant des institutions financières	0	0	0	0	13
Bureau fédéral de développement régional (Québec)	0	0	0	0	235
Centre canadien de gestion	0	0	0	0	0
Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada	0	0	0	0	0
Commissariat aux langues officielles	0	0	0	8	6
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée	0	0	0	0	0
Commission canadienne des droits de la personne	0	0	10	1	12
Commission canadienne des grains	0	0	0	0	54
Commission canadienne des pensions	0	21	0	0	3
Commission de l'immigration et du statut de réfugié	1	0	0	0	165
Commission de la fonction publique	10	15	59	25	154
Commission de réforme du droit du Canada	0	0	0	0	1
Commission de révision des marchés publics	0	0	0	0	0
Commission des relations de travail dans la fonction publique	0	0	0	0	0
Commission du droit d'auteur	0	0	0	0	0
Commission mixte internationale	0	0	0	0	0
Commission nationale des libérations conditionnelles	0	0	0	24	36
Communications	16	3	21	65	228
Conseil canadien des relations du travail	0	0	4	0	6
Conseil d'examen du prix des médicaments	0	0	0	0	0
Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses	0	0	0	0	0
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	0	0	0	0	0
Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	0	0	0	0	0
Conseil national de commercialisation des produits de ferme	0	0	0	0	0
Conseil du Trésor (Secrétariat)	0	0	0	0	0
Conseil national de commercialisation des produits de ferme	0	0	0	0	0
Consommation et Affaires commerciales	15	3	64	20	229
Cour canadienne de l'impôt	0	0	0	0	4
Cour fédérale du Canada	0	0	4	2	30
Cour suprême du Canada	0	0	0	0	0
Diversification de l'économie de l'ouest	0	0	0	0	0
Emploi et Immigration	760	211	856	1 323	6 047
Energie, Mines et Ressources	5	1	137	3	163
Environnement	216	61	726	177	1 066
Finances	0	0	0	0	0
Forêts	67	5	19	152	162
Gendarmerie royale du Canada (fonctionnaires)	120	25	151	103	179

L'administration fédérale, le sexe et le groupe linguistique, 1992

— Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

^a L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Notes techniques, p. 6.



Exigences linguistiques du poste

[illegible]

^a L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Notes techniques, p. 6.

Nota : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le lieu de travail, les exigences linguistiques du poste ou le groupe linguistique.

1991

Lieu de travail	Anglo- Franco- phones	Anglo- Franco- phones	Anglo- Franco- phones	Franco- phones	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Anglophones	Francophones
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Terre-Neuve	3 758	30	1 704	12	3 789	68,8	1 716	31,2	5 462	99,2
Ile-du-Prince-Édouard	893	70	810	95	963	51,6	905	48,4	1 765	165
Nouvelle-Écosse	8 652	277	3 996	224	8 931	67,9	4 221	32,1	12 648	96,2
Nouveau-Brunswick	3 051	1 095	1 807	1 243	4 147	57,6	3 050	42,4	4 858	67,5
Québec (sauf RCN ^a)	1 076	16 201	701	12 778	17 278	56,2	13 481	43,8	1 777	5,8
Québec (RCN)	5 341	3 234	4 231	4 932	8 575	48,3	9 163	51,7	9 572	54,0
Ontario (RCN)	18 772	8 257	15 031	10 880	27 069	51,1	25 928	48,9	33 803	63,9
Ontario (sauf RCN)	18 411	784	16 306	1 050	19 201	52,5	17 364	47,5	34 717	95,0
Manitoba	4 823	149	4 288	209	4 974	52,5	4 497	47,5	9 111	96,2
Saskatchewan	3 055	42	2 637	51	3 101	53,5	2 691	46,5	5 692	98,4
Alberta	7 064	136	5 669	201	7 201	55,1	5 871	44,9	12 733	97,4
Colombie-Britannique	11 842	141	8 304	189	11 985	58,5	8 495	41,5	20 146	98,4
Yukon	370	5	461	4	375	44,6	465	55,4	831	98,9
Territoires du Nord-Ouest	535	30	338	10	565	61,9	348	38,1	873	95,6
Étranger	771	310	229	136	1 081	74,8	365	25,2	1 000	69,2
Total	88 455	30 768	66 529	32 019	119 283	54,8	98 582	45,2	154 984	71,2

Terre-Neuve	3 829	27	1 807	16	3 856	67,9	1 823	32,1	5 636	99,2
Ile-du-Prince-Édouard	885	72	857	100	957	50,0	957	50,0	1 742	91,0
Nouvelle-Écosse	8 686	282	4 113	229	8 970	67,4	4 342	32,6	12 799	96,2
Québec (sauf RCN)	3 126	1 115	1 874	1 309	4 249	57,2	3 185	42,8	5 000	67,3
Québec (RCN)	1 029	15 817	689	13 055	16 846	55,1	13 746	44,9	1 718	5,6
Ontario (RCN)	19 365	8 508	15 639	11 259	27 904	50,9	26 911	49,1	35 004	63,9
Ontario (sauf RCN)	19 037	790	17 136	1 066	19 832	52,1	18 207	47,9	36 173	95,1
Manitoba	4 887	150	4 410	221	5 038	52,1	4 631	47,9	9 297	96,2
Saskatchewan	3 103	39	2 721	44	3 151	53,2	2 774	46,8	5 824	98,6
Alberta	7 185	129	6 042	232	7 317	53,8	6 275	46,2	13 227	97,3
Colombie-Britannique	11 905	142	8 757	188	12 050	57,4	8 947	42,6	20 662	98,4
Yukon	355	4	490	5	359	42,0	495	58,0	845	98,9
Territoires du Nord-Ouest	536	36	353	11	572	61,1	364	38,9	889	95,0
Étranger	715	283	225	128	998	73,9	353	26,1	940	69,6
Total	90 162	30 805	69 554	33 044	121 029	54,1	102 632	45,9	159 716	71,4

^a Région de la Capitale nationale.

b L'Effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Notes techniques, p. 6.

Nota : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne présentent pas le lieu de travail ou le groupe linguistique.

— Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

Modalité d'emploi	1991	1992
Temps plein		
• Durée indéterminée	191 512	195 540
• Saisonnier	1 589	1 624
• Période déterminée	19 250	20 527
Total	212 351	217 691
Temps partiel		
• Durée indéterminée	4 277	4 399
• Saisonnier	94	62
• Période déterminée	1 143	1 509
Total global^a	217 818	223 598

^a L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Notes techniques, p. 6.

Nota : — Les personnes embauchées pour une période de moins de six mois (16 008 en 1991 et 11 200 en 1992) sont exclues des statistiques dont rendent compte les relevés.

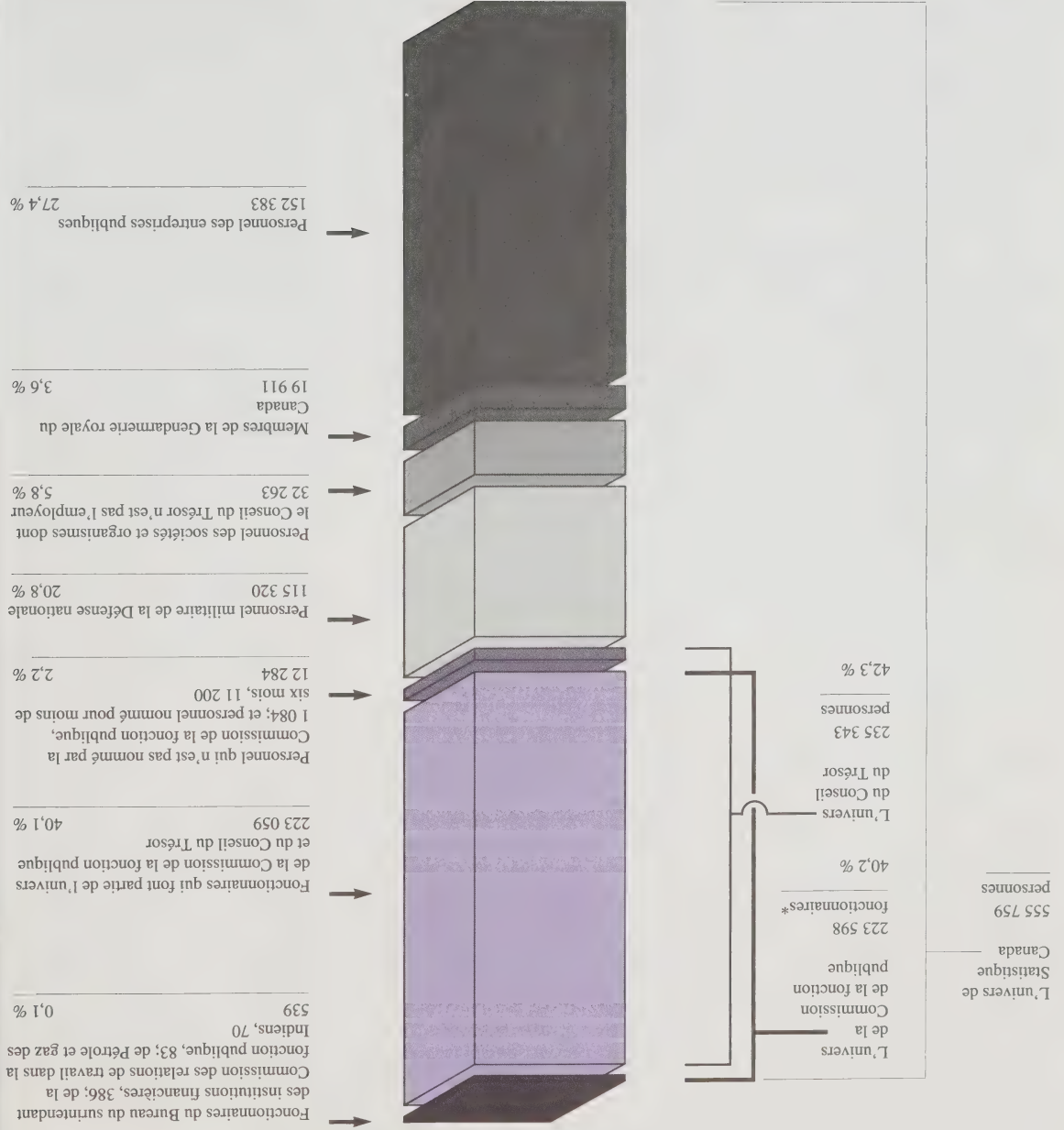
Groupe d'âge	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	Hommes	Femmes	Anglophones	Francophones	Total
Moins de 20 ans	29	11	25	18	40	48,2	54	51,8	83
20—24	1 672	605	2 392	1 278	2 283	38,3	4 064	68,3	5 962
25—29	6 914	2 420	7 796	3 939	9 342	44,3	14 710	69,8	21 082
30—34	11 038	4 260	11 515	6 576	15 301	45,8	22 553	67,5	33 395
35—39	14 886	5 961	14 141	7 495	20 856	49,1	29 027	68,3	42 493
40—44	17 793	6 624	13 461	6 351	24 424	55,2	31 254	70,7	44 242
45—49	15 256	5 476	9 390	3 777	20 740	61,2	24 646	72,7	33 909
50—54	11 458	3 252	5 748	2 208	14 717	64,9	17 206	75,9	22 678
55—59	7 171	1 501	3 394	1 015	8 682	66,3	10 565	80,8	13 091
60—64	3 230	589	1 364	333	3 822	69,2	4 594	83,3	5 522
65 et plus	707	102	326	53	810	68,1	1 033	87,0	1 189
Total	90 162	30 805	69 554	33 044	121 029	54,1	159 716	71,4	223 598^a

^a L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Notes techniques, p. 6.

Nota : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le groupe linguistique ou la date de naissance du fonctionnaire.

— Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

* Voir Notes techniques, Source des données.



les usagers des principaux systèmes d'information relatifs à la diffusion des données sur l'effectif total.

Effectif

Les données sur l'effectif du fichier statistique de la Commission sont tirées du Système d'information des titulaires pour toutes les catégories professionnelles, à l'exception du groupe de la direction pour lequel le Système d'information des ressources de gestion de la Commission est utilisé.

Nominations

Les données sur les rétrogradations et la révocation de nominations proviennent des dossiers de la Commission. Les données sur les autres nominations sont tirées du

Système de gestion de l'information sur les nominations de la Commission qui contient les données fournies par les ministères dans les rapports d'opérations de dotation.

Cessations d'emploi

Les données sur les renvois pour incapacité ou incapacité sont tirées des dossiers de la Commission. Les données sur les mises en disponibilité pour le groupe de la direction proviennent des dossiers de la Commission; pour les autres catégories, elles proviennent du Système d'administration des priorités qui contient les données sur les administratives. Quant aux données statistiques sur les autres cessations d'emploi, elles proviennent du Système d'information des titulaires.

Groupe linguistique

Les statistiques concernant la première langue officielle des fonctionnaires sont dans la plupart des cas tirées du Système d'information sur les langues officielles décrit ci-après. À défaut de données dans ce système, on

Rapports entre les données

Le nombre de nominations externes en 1992, ajouté au nombre de fonctionnaires en 1991, moins le nombre de cessations d'emploi qui ont eu lieu en 1992, ne correspond pas à l'effectif de 1992. Cette situation s'explique par le fait que, depuis 1973, les nominations initiales externes pour une période déterminée de moins de six mois n'ont pas été enregistrées, en tant que nominations, pour des raisons d'ordre pratique. Si ces fonctionnaires, par la suite, obtiennent une nouvelle nomination et franchissent ainsi le cap des six mois de service, leur nomination est enregistrée à titre de nomination interne (nomination d'une personne faisant déjà partie de la fonction publique).

Nature des renseignements

La présente partie du rapport annuel contient des statistiques détaillées sur les fonctionnaires fédéraux régis par la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. Ces statistiques portent sur l'effectif, les nominations, les cessations d'emploi, les appels et la formation linguistique et professionnelle. Les données sont réparties selon la modalité d'emploi, le lieu de travail, le ministère, la catégorie et le groupe professionnels, les exigences linguistiques des postes, l'âge, le sexe et le groupe linguistique.

Univers de la Commission de la fonction publique

Diverses lois fédérales et les règlements qui en découlent délimitent différents ensembles d'employés et employés de l'administration fédérale. La *Loi sur les langues officielles*, la *Loi sur la pension de la fonction publique* et les autres lois sur les pensions, la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, la *Loi sur la gestion des finances publiques* et la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* définissent des effectifs ou univers d'employés qui, bien que différents, se chevauchent.

L'univers de la Commission, soit l'effectif régi par la dernière de ces lois, est désigné dans le présent rapport par l'expression «fonction publique» pour le distinguer de l'administration publique fédérale.

Au sens où elle est entendue ici, la fonction publique exclut:

- les fonctionnaires nommés en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* pour une période déterminée de moins de six mois;
- les personnes nommées par le gouvernement en conseil, comme les administratrices et administrateurs généraux;
- le personnel des cabinets de ministres;

- le personnel civil et régulier de la Gendarmerie royale du Canada (GRC) et des Forces armées canadiennes;
 - les effectifs des sociétés d'État, tels Air Canada et la Société canadienne des Postes, et de certains organismes fédéraux comme le Conseil national de recherches du Canada.
- Elle comprend toutefois les fonctionnaires du ministère de la Défense nationale et de la Gendarmerie royale du Canada.
- Les différences entre les effectifs sur lesquels Statistique Canada, le Conseil du Trésor et la Commission publient des rapports, sont présentées au relevé 1. De plus, il convient de signaler que certaines différences entre les données peuvent être attribuables au fait que les données n'ont pas été recueillies au même moment, n'ont pas été extraites à partir des mêmes systèmes de données ou que la population visée n'était pas la même. Il faut donc faire preuve de prudence lorsque l'on établit des comparaisons entre les statistiques du présent rapport et celles qui proviennent d'autres sources.
- Effectif et années-personnes**
- Dans le rapport de la Commission, les données sur l'effectif de la fonction publique font état du nombre de fonctionnaires en fin d'année. Ces données ne correspondent pas au nombre d'années-personnes dont le Conseil du Trésor fait état dans le *Budget des dépenses*. En effet, une année-personne désigne une personne employée pour la durée d'une année complète ou l'équivalent (par exemple, deux personnes pendant six mois). Les années-personnes représentent les ressources humaines allouées aux ministères chaque année. Quant aux données publiées par la Commission, elles indiquent le nombre de

fonctionnaires de la fonction publique à une date précise, soit la dernière journée de l'année civile en question.

Fluctuations de l'effectif

L'effectif régi par la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* fluctue d'année en année, en fonction de l'inclusion ou de l'exclusion de ministères ou d'organismes ou de certains groupes de fonctionnaires. Les données relatives au Bureau fédéral du développement régional (Québec) font donc partie de ce rapport et les données relatives au Bureau d'information des consommateurs sur la taxe sur les produits et services ne font plus partie de ce rapport.

Sources des données

La Commission a mis en place en 1984 un fichier statistique regroupant les données sur l'effectif, les nominations et les cessations d'emploi. Ce fichier est basé sur divers systèmes d'information décrits plus loin, soit le Système d'information des titulaires, le Système d'information des ressources de gestion, le Système de gestion de l'information sur les nominations et le Système d'information sur les langues officielles. Le fichier statistique applique au traitement des données une logique dite de «meilleure source», ce qui permet de fournir l'information la plus sûre et la plus exacte possible. En 1992 sur l'effectif, les nominations et les cessations d'emploi, la modalité d'emploi, le lieu de travail et le traitement annuel.

Toutefois, le total des données sur l'effectif pour 1992 — et lui seul — provient du Fichier de reportage sur la population du gouvernement du Canada établi à partir des listes de paye du ministère des Approvisionnements et Services au 31 décembre 1992. La Commission publie ce total afin de se conformer à l'entente qui existe entre

49.	Cessations d'emploi et motif	
50.	Cessations d'emploi, motif et lieu de travail	58
51.	Cessations d'emploi, catégorie professionnelle, motif et lieu de travail	60
52.	Cessations d'emploi, catégorie professionnelle, motif, sexe et groupe linguistique	64
53.	Cessations d'emploi, groupe d'âge et sexe	65
54.	Cessations d'emploi, groupe d'âge, catégorie professionnelle et sexe	66
55.	Cessations d'emploi, lieu de travail, sexe et groupe linguistique	66
Appels		
56.	Appels et ministère	67
57.	Appels et catégorie professionnelle	68
58.	Appels, provenance des nominations et méthodes de sélection	68
59.	Méthodes de sélection, appels et catégorie professionnelle	69
60.	Méthodes de sélection, appels et lieu de travail	69
61.	Méthodes de sélection, appels et ministère	70
Formation		
62.	Formation professionnelle et lieu de travail	72
63.	Formation professionnelle et langue d'enseignement	72
64.	Formation professionnelle et catégorie professionnelle	73
65.	Formation linguistique	73
66.	Formation linguistique et région	74
67.	Formation linguistique et statut de l'étudiant et étudiante	74
Lexique		
77		
81	Les bureaux de la Commission	

20. Catégorie de l'administration et du service extérieur, sexe et groupe linguistique 34
 21. Catégorie technique, sexe et groupe linguistique 36
 22. Catégorie du soutien administratif, sexe et groupe linguistique 38
 23. Catégorie de l'exploitation, sexe et groupe linguistique 40

Nominations

24. Nominations et modalité d'emploi 41
 25. Nominations et catégorie professionnelle 41
 26. Nominations externes, lieu de travail, sexe et groupe linguistique 42
 27. Nominations internes, lieu de travail, sexe et groupe linguistique 42
 28. Nominations externes, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique 43
 29. Nominations internes, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique 43
 30. Promotions, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique 44
 31. Mutations latérales ou déploiements, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique 44
 32. Reconductions, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique 45
 33. Mutations régressives, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique 45
 34. Nominations et mobilité professionnelle 46
 35. Nominations et mode de sélection 46
 36. Nominations, catégorie professionnelle, exigences linguistiques du poste et groupe linguistique 47
 37. Nominations aux postes bilingues à dotation « impérative » 48
 38. Nominations aux postes bilingues à dotation « non impérative » 49
 39. Nominations intérimaires, lieu de travail, sexe et groupe linguistique 50
 40. Nominations intérimaires, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique 51
 41. Candidates et candidats inscrits au Répertoire national de candidats, région et groupe désigné 51
 42. Nominations externes, récents diplômés et diplômées d'université et région 52
 43. Nominations externes, récents diplômés et diplômées d'université et secteur professionnel 53
 44. Nominations externes, récents diplômés et diplômées de cégep et de collège communautaire et secteur professionnel 53
 45. Nominations et Programme d'emplois d'été axés sur la carrière 54
 46. Nominations et Programme d'enseignement coopératif 54

Cessions d'emploi

47. Mises en disponibilité, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique 55
 48. Mises en disponibilité, catégorie professionnelle et lieu de travail 56

TABLE DES MATIÈRES

Notes techniques

6

Effectif en général

1.	L'emploi dans l'administration fédérale,	8
2.	Modalité d'emploi	9
3.	Groupe d'âge, sexe et groupe linguistique	9
4.	Lieu de travail, sexe et groupe linguistique	10
5.	Lieu de travail, exigences linguistiques du poste et groupe linguistique	11
6.	Les dix principaux ministères et leur effectif	12
7.	Villes, sexe et groupe linguistique	13
8.	Ministère et lieu de travail	14
9.	Groupe d'âge et lieu de travail	16
10.	Ministère, sexe et groupe linguistique	18
11.	Traitement annuel en dollars courants et en dollars constants, sexe et groupe linguistique	20

Effectif et catégories professionnelles

12.	Catégorie professionnelle, modalité d'emploi,	22
13.	Catégorie et groupe professionnels, sexe et groupe linguistique	24
14.	Lieu de travail, catégorie professionnelle et sexe	26
15.	Catégorie professionnelle et lieu de travail	28
16.	Groupe de la direction, groupe linguistique et groupe désigné de l'équité en matière d'emploi	28
17.	Exigences linguistiques du poste, catégorie professionnelle et groupe linguistique	29
18.	Groupe de la direction, sexe et groupe linguistique	30
19.	Catégorie scientifique et professionnelle, sexe et groupe linguistique	32

TABLE DES
MATIÈRES



Commission de la fonction publique
Public Service Commission
du Canada
of Canada

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1993
N° de cat. SC1-1992/2
ISBN 0-662-59667-6

STATISTIQUES
RAPPORT ANNUEL

COMMISSION
DE LA
FONCTION PUBLIQUE
DU CANADA

76

770200019



OCT 6 1993

3 1761 1146796 6

